Informe de diversidad

2021

TransUnion

Índice

3	**Asumimos el compromiso juntos**	Carta de bienvenida de Teedra Bernard, directora de Talento y Diversidad
4	**Asumimos el compromiso a largo plazo**	Avances en nuestro plan de diversidad empresarial y compromisos
7	**Asumimos el compromiso para alcanzar el éxito**	Cómo contratamos, desarrollamos y recompensamos a nuestra gente
12	**Asumimos el compromiso por los demás**	Cómo nos involucramos y apoyamos a nuestras comunidades
20	**Asumimos el compromiso en todo el mundo**	Avances, historias y más de nuestra empresa global
30	**Asumimos el compromiso para el futuro**	Carta de cierre de Chris Cartwright, presidente y director ejecutivo

Asumimos el compromiso juntos

Carta de bienvenida de Teedra Bernard, directora de Talento y Diversidad

Seamos realistas: el 2021 fue el año de la resiliencia y la sanación.

Los impactos de la pandemia de COVID-19 y los renovados llamados a la justicia racial y la igualdad económica continuaron resonando en todo el mundo, y nos desafiaron a cada uno de nosotros de maneras nuevas y diferentes. Algunos de nosotros tuvimos que hacer malabares con el cuidado de los niños o de seres queridos ancianos. Otros se enfrentaron a sentimientos de aislamiento y a las restricciones continuas de un entorno de trabajo virtual. Sin embargo, entre tantos desafíos, encontramos algo positivo: una oportunidad para hacer una pausa, escuchar y mejorar las cosas.

En TransUnion, vimos el 2021 como una oportunidad para aprovechar el impulso del 2020 y marcar el comienzo de un cambio más significativo. Este tiempo para procesar y sanar también fue una oportunidad para tomar medidas y seguir avanzando de manera más equitativa mientras desarrollábamos soluciones y estructuras viables para apoyar mejor a nuestra gente. Fue una oportunidad para que cada uno de nosotros recibiera retroalimentación y se convirtiera en un mejor colega, amigo y ejemplo para aquellos que forman parte de nuestras comunidades. Además, fue una afirmación de que la diversidad, la equidad y la inclusión no son solo buenas herramientas, sino que son prioridades críticas para nuestra estrategia comercial en el camino hacia un lugar de trabajo más equitativo e inclusivo.

Como directora de Talento y Diversidad, me enorgullece compartir que, este año, TransUnion logró grandes avances en este sentido. Continuamos mejorando las políticas, capacitaciones y estructuras para apoyar mejor a nuestra gente, y seguimos dedicados a defender actitudes y comportamientos que estimulen a todos los grupos subrepresentados. Ampliamos el apoyo a nuestras comunidades al aprovechar programas que adoptan la educación e invertimos estratégicamente en esfuerzos para apoyar la justicia racial y la inclusión financiera. Lograr esta defensa y este impacto requiere un trabajo en conjunto, y estoy agradecida con nuestros increíbles asociados y socios por haber hecho posible este progreso.

Esto no quiere decir que nuestro recorrido haya sido perfecto ni esté cerca de completarse. Sin embargo, el cambio duradero y transformador lleva tiempo, y requiere la contribución de todos los asociados de TransUnion. Este informe captura a TransUnion durante un momento crítico en nuestro recorrido. Juntos, aprenderemos sobre el progreso que logramos año tras año en nuestros compromisos globales de representación y paridad de género. Escucharemos historias de nuestros asociados sobre cómo contribuyeron a un lugar de trabajo más equitativo e inclusivo. Lo que es más importante, compartiremos cómo podemos aprovechar este impulso y promover la diversidad, la equidad y la inclusión en la siguiente etapa de nuestro recorrido.

Estoy orgullosa de nuestros asociados por adoptar la diversidad, defender la inclusión y colaborar para crear la empresa y la comunidad que imaginamos. En un recorrido sin fin, el 2021 fue un año de progreso. Juntos, mantengámonos en el camino correcto.

Teedra

Teedra Bernard
Directora de Talento y Diversidad

Asumimos el compromiso a largo plazo

Avances en nuestro plan de diversidad empresarial y compromisos

En TransUnion, nos esforzamos por construir un entorno en el que todos nuestros asociados se sientan bienvenidos, respetados y empoderados para tener éxito. Creemos que aceptar nuestra diversidad y asumir compromisos medibles que generen cambios ayuda a lograr este objetivo.

En 2019, anunciamos nuestros compromisos de alcanzar la paridad de género global en nuestro liderazgo sénior para 2030, así como de lograr un aumento año tras año en todos los niveles de gestión para grupos subrepresentados. Estamos orgullosos del avance que hemos logrado, pero también comprendemos que el cambio a largo plazo lleva tiempo. Una cultura verdaderamente diversa e inclusiva requiere que respaldemos nuestros compromisos con acciones. Es un recorrido que nos pide a cada uno de nosotros que nos involucremos, escuchemos y aprendamos unos de otros.

Todos los datos demográficos de la plantilla, como el género y el origen étnico, se basan en nuestra plantilla de empleados al 31 de diciembre de 2021. No incluye a los empleados que se incorporaron a la empresa en diciembre como parte de nuestras adquisiciones de Neustar y Sontiq, ni a los asociados que dejaron la empresa en diciembre como parte de la venta de TransUnion Healthcare.

Definimos "grupos subrepresentados" (en los EE. UU.) como aquellos que se identifican como afroamericanos o hispanos.

NUESTROS COMPROMISOS	2020	2021
Asociadas globales que son mujeres	40 %	40 %
Gerentes globales que son mujeres	35 %	35 %
Directoras globales que son mujeres	33 %	32 %
Líderes sénior globales que son mujeres	30 %	32 %
Asociados estadounidenses que pertenecen a un grupo subrepresentado	17 %	18 %
Gerentes estadounidenses que pertenecen a un grupo subrepresentado	11 %	11 %
Directores estadounidenses que pertenecen a un grupo subrepresentado	10 %	12 %
Líderes sénior estadounidenses que pertenecen a un grupo subrepresentado	9 %	11 %

Representación en TransUnion

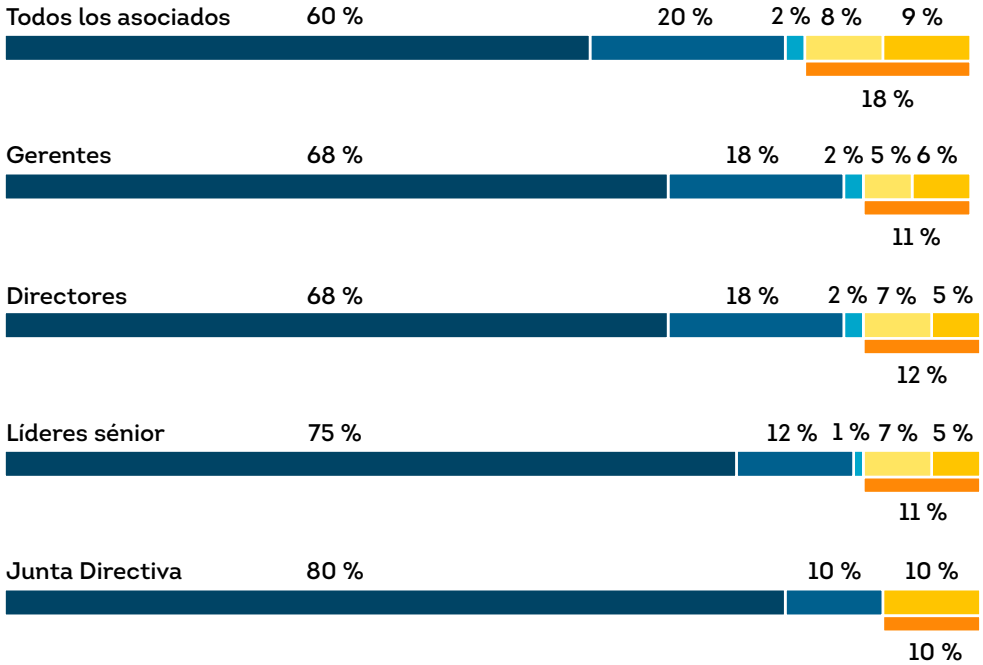
Los porcentajes se redondean al número entero más cercano y es posible que no siempre sumen un porcentaje acumulativo perfecto. El origen étnico "Otro" comprende nativos americanos o nativos de Alaska, nativos de Hawái u otras islas del Pacífico, dos o más razas. Definimos "grupos subrepresentados" (en los EE. UU.) como aquellos que se identifican como afroamericanos o hispanos.

Todos los datos demográficos de la plantilla, como el género y el origen étnico, se basan en nuestra plantilla de empleados al 31 de diciembre de 2021. No incluye a los empleados que se incorporaron a la empresa en diciembre como parte de nuestras adquisiciones de Neustar y Sontiq, ni a los asociados que dejaron la empresa en diciembre como parte de la venta de TransUnion Healthcare.

Los datos demográficos de la Junta Directiva reflejan el año fiscal 2021. Dos directores diversos renunciaron a partir del 31 de diciembre de 2021, lo que se reflejará en nuestro Informe de diversidad 2022.

Raza y origen étnico en los EE. UU.

- Personas que se identifican como blancas
- Personas que se identifican como asiáticas
- Personas que se identifican como otras categorías
- Personas que se identifican como afroamericanas
- Personas que se identifican como hispanas
- Personas que se identifican como pertenecientes a grupos subrepresentados



Premios y reconocimientos

ORGANIZACIÓN	RECONOCIMIENTO	
Diversity & Leadership Inc.	Top 100 Diversity Officers (Los 100 principales directores de Diversidad)	**Teedra Bernard**
	Top 50 Chief Information Officers (Los 50 principales directores de Información)	**Abhi Dhar**
	Top 50 Most Powerful Women in Technology (Las 50 mujeres más poderosas en el área de tecnología)	**Swati Shah**
	Top 50 Employee Resource Groups (Los 50 principales grupos de recursos para empleados)	
Human Rights Campaign	2021 Best Places to Work for LGBTQ Equality (Los mejores lugares para trabajar que defienden la igualdad de oportunidades para la comunidad LGBTQ de 2021)	
Dave Thomas Foundation	2021 Top 100 Best Adoption-Friendly Workplaces (Los 100 mejores lugares para trabajar que apoyan la adopción de 2021)	

CASO DE ESTUDIO

Liderar nuestra industria hacia un futuro más inclusivo

En toda nuestra organización, continuamos innovando a través del desarrollo de nuevas iniciativas y procesos para alcanzar nuestros compromisos, y estamos orgullosos de construir puentes hacia una industria más inclusiva.

Este año, nos encantó recibir el reconocimiento de Diversity & Leadership Inc. a través de su Conferencia Nacional de Diversidad y Liderazgo anual. TransUnion y varios de nuestros líderes capaces fueron honrados por su excelencia en sus respectivos campos, entre ellos, Teedra Bernard, directora de Talento y Diversidad (100 principales directores de Diversidad); Abhi Dhar, director de Información y Tecnología (50 principales directores de Información); y Swati Shah, vicepresidenta sénior de Mercados de EE. UU. (50 principales mujeres más poderosas en el área de tecnología). Los grupo de recursos para redes de contacto de TransUnion también fueron reconocidos colectivamente como parte de la categoría de los 50 principales grupos de recursos para empleados. Además, la conferencia proporcionó a nuestros asociados varias oportunidades de desarrollo emocionantes, incluidos talleres de capacitación realizados por el Programa de certificación DiversityFIRST y certificaciones en áreas como alianzas, antirracismo y sesgo inconsciente.

Abhi Dhar

Director de Información y Tecnología

Cuando me uní a TransUnion, recuerdo que me impresionó de inmediato la cultura de la empresa y lo acogedor e inclusivo que se sentía el ambiente de trabajo. Era divertido y enérgico, y estaba lleno de personas con diferentes orígenes, experiencias de vida y perspectivas para aprender y considerar.

Ahora, tres años después, me enorgullece decir que esta cultura de trabajo, a través de mucho esfuerzo y gran diligencia, se ha convertido en algo aún más satisfactorio y gratificante. En TransUnion, vemos este crecimiento como un imperativo empresarial. Especialmente en medio de una pandemia global, principios como la diversidad, la equidad y la inclusión son necesarios para que nuestra empresa prospere.

De este modo, el reconocimiento que mis colegas y yo recibimos de Diversity & Leadership Inc. este año fue más que solo un éxito personal. También fue un testimonio de las increíbles personas que nos rodean: aquellos que crean esta cultura inclusiva, la cuidan y la impulsan porque es lo correcto.

Asumimos el compromiso para alcanzar el éxito

Cómo contratamos, desarrollamos y recompensamos a nuestra gente

Desarrollo de nuestros sistemas y procesos

Mejoramos nuestras capacidades de datos e informes para ayudar a identificar dónde debemos enfocar el reclutamiento de diversidad adicional y dónde nos gustaría ajustar nuestro proceso de reclutamiento.

Las personas son la clave de nuestro éxito, y estamos comprometidos a construir una fuerza laboral diversa donde todos puedan prosperar, desde el momento en que son contratados y durante todo el ciclo de vida de nuestros asociados.

En nuestro camino hacia la equidad y la inclusión, esto significa más que solo garantizar que todos se sientan vistos, escuchados y valorados. Se trata de aprender unos de otros, medir el progreso hacia la equidad y evolucionar continuamente para que la diversidad, la equidad y la inclusión no sean solo valores de los que hablamos, sino que sean una realidad tangible.

En TransUnion, estamos comprometidos con esta visión del éxito de nuestros asociados. Es por eso que somos estratégicos con la forma en que reclutamos y contratamos, y hacemos esfuerzos intencionales para atraer y retener a personas de todos los orígenes, géneros y etnias. A través de una sólida variedad de oportunidades de capacitación y un paquete integral de beneficios, también nos preocupamos mucho por desarrollar, reconocer y recompensar a nuestra gente por su trabajo y talento. De esta manera, la inclusión no es un aspecto secundario; está cuidadosamente entrelazada en cómo contratamos, desarrollamos y recompensamos a nuestra gente.

Reclutamiento y contratación

Un plan de diversidad empresarial exitoso comienza en casa, con nuestra propia gente y nuestras políticas y prácticas. Este año, nos enfocamos en mejorar nuestras capacidades de datos e informes, lo que nos permite realizar un mejor seguimiento del progreso en los compromisos de TransUnion e impulsar un cambio sostenible a largo plazo. Contratamos nuevos puestos dedicados específicamente a atraer talentos diversos para puestos vacantes en TransUnion, y capacitamos a nuestros reclutadores para incorporar las mejores prácticas de diversidad, equidad e inclusión en nuestros procesos de contratación.

Comprendemos que la forma en que reclutamos y a quiénes convocamos son fundamentales para reducir el sesgo en la contratación. Sobre la base de una estrategia de reclutamiento ya sólida, nuestro equipo de Adquisición de Talento continúa aprovechando la capacitación innovadora y los esfuerzos de asociación para atraer y desarrollar nuevos líderes, además de ampliar nuestros esfuerzos de alcance para aprovechar el talento ecléctico y experto.

En TransUnion, creemos que la diversidad de talento es una fortaleza: cuanto más singulares sean las voces, perspectivas e ideas, más auténtica y exitosa será nuestra visión para el futuro. Las relaciones nuevas y continuas con asociaciones y grupos profesionales que involucran, en su mayoría, a candidatos afroamericanos e hispanos nos han ayudado a atraer talentos de primer nivel, mientras que la difusión y creación de redes de contacto para veteranos, mujeres en el área de tecnología, miembros de la comunidad LGBTQ+ y personas con discapacidades ha aumentado sustancialmente nuestra huella de reclutamiento.

También estamos muy orgullosos de nuestro programa de reclutamiento y pasantías en el campus, que sigue siendo una fuente vital de talentos de nivel inicial. Mantenemos relaciones con universidades y facultades históricamente afroamericanas, y nos enorgullecemos de participar en ferias y talleres profesionales que sirven como una oportunidad para capacitar, educar e inspirar a nuestra próxima generación de líderes.

CASO DE ESTUDIO

Avanzar en el reclutamiento y la contratación a nivel internacional

En 2021, nuestro Centro de Capacidad Global (Global Capability Center, GCC) en India aceleró la igualdad de género en la contratación mediante la implementación de nuevas oportunidades de desarrollo sólidas para las asociadas. Jacob George y su equipo desempeñaron un papel importante en el avance de la igualdad de género. Organizaron una variedad de oportunidades dirigidas a las mujeres, incluida una feria de empleo para mujeres, campañas de contratación para mujeres postulantes en descansos profesionales y una sólida campaña de recomendación centrada en las candidatas. Estos esfuerzos llevaron a la contratación exitosa de nuevas asociadas de TransUnion, y estamos orgullosos de nuestro GCC en India por hacer grandes avances en la expansión y diversificación de su fuerza laboral.

Jacob George

Director de Recursos Humanos (India)

Teniendo en cuenta el último año, es realmente inspirador ver cuánto nuestro GCC en India ha priorizado la diversidad al contratar e invertir en el desarrollo de las asociadas. No solo hablamos de la representación de las mujeres en nuestra fuerza laboral, sino que también implementamos protocolos y programas que movieron la aguja en la paridad de género.

En India, nuestro equipo está comprometido con la acción cuando se trata de alinear nuestros objetivos de diversidad, equidad e inclusión con nuestro enfoque empresarial global en esta área. A través de eventos de contratación y programas de recomendación de empleados que buscaban atraer a candidatas, hicimos de la igualdad de género un objetivo clave en nuestro proceso de reclutamiento y creamos las iniciativas indispensables para comenzar este camino. A medida que avanzamos, también ampliamos nuestro enfoque en crear plataformas para que nuestras colegas inviertan en su desarrollo continuo y crecimiento profesional; para ello, impulsamos iniciativas para promover la inclusión en el lugar de trabajo. En general, ha sido un año ajetreado lleno de aprendizajes, y estamos comprometidos a mantener nuestro progreso en aumento durante los próximos años.

Adoptar la equidad en el desarrollo de los asociados

Estamos orgullosos de ofrecer una variedad de oportunidades de capacitación y conexión para mujeres y grupos subrepresentados, y seguimos creando planes de desarrollo para estos grupos en el nivel de directores y superiores.

Capacitación y desarrollo

En TransUnion, pensamos en la experiencia de nuestros asociados como un ciclo de vida durante el cual todos pueden aprender, mejorar y vivir de la forma más auténtica. Queremos ayudar a nuestro personal a crecer y desarrollarse, por lo que proporcionamos a los asociados una variedad de capacitaciones de primer nivel que abarcan desde la incorporación y la tutoría hasta el asesoramiento y el desarrollo profesional.

La forma en que capacitamos y desarrollamos a nuestros asociados también es una oportunidad para generar credibilidad y confianza en nuestros compromisos de diversidad, equidad e inclusión, y comprendemos que un enfoque "único para todos" no funcionará para todos. En cambio, nuestras unidades de negocios crearon sus propios planes integrales y convirtieron a sus asociados en los líderes que nuestra organización necesita. Creemos que tenemos la responsabilidad de equipar a nuestra gente con oportunidades de crecimiento continuo, por lo que revisamos nuestros ejercicios de desarrollo anualmente para asegurarnos de satisfacer siempre las necesidades cambiantes de nuestra fuerza laboral.

Este año, mejoramos nuestro proceso de ascenso en un esfuerzo por aumentar la transparencia en los ascensos en toda la organización. El nuevo proceso, que valora los criterios estándar de equidad y crecimiento, proporcionará guías precisas, generará confianza en nuestros procesos e impulsará decisiones informadas para la preparación comercial e individual. También organizamos un compromiso innovador de mapeo profesional que permitió a los asociados visualizar tanto sus trayectorias profesionales como las formas de lograr metas y aspiraciones a largo plazo.

CASO DE ESTUDIO

Aprender de las trayectorias profesionales de nuestros colegas

Independientemente de si son recién recibidos o expertos experimentados, todos nuestros asociados poseen conocimientos y experiencia valiosos que impulsan el éxito de TransUnion. Para asociados como Bilal Mohammed, el grupo de recursos TransUnion's Network for Upcoming Professionals, o TuneUp, (Red de TransUnion de Futuros Profesionales) ofreció una excelente manera de establecer conexiones con compañeros y compartir este conocimiento. Como presidente de TuneUp, Bilal y su equipo organizaron este año una variedad de programas orientados a involucrar a los asociados interesados en las oportunidades de creación de redes de contacto y desarrollo profesional.

Una oportunidad popular fue un evento de panel informativo que analizó el papel de la diversidad, la equidad y la inclusión en la vida personal y profesional de nuestros asociados. Con oradores de TransUnion y Amazon Web Services, el evento fue una manera significativa para que los asociados de todas las edades, puestos y orígenes escucharan a sus colegas hablar sobre su crecimiento profesional con franqueza.

Bilal Mohammed

Analista sénior de Planificación Estratégica; presidente de TuneUp

Como empresa global con presencia en más de 30 países, TransUnion cuenta con una fuerza laboral ecléctica integrada por asociados con amplios intereses y habilidades. Los que integramos TuneUp vemos esta diversidad como una gran oportunidad para compartir conocimientos con los asociados, especialmente los profesionales prometedores que buscan activamente oportunidades de crecimiento.

Nuestro panel de Diversidad, Equidad e Inclusión fue un gran ejemplo de esta conexión en acción. Creo que suelo minimizar lo importante que son la equidad y la inclusión para el crecimiento profesional, pero este evento me recordó que un sentido de pertenencia, así como compartir una afinidad con personas que piensan de manera similar, es crucial para el crecimiento personal y profesional. Para mí, unirme a TuneUp y tener la oportunidad de conocer a mis colegas y ayudarlos a crear conexiones significativas en sus trayectorias profesionales fue una gran parte de la construcción de esta comunidad, y estoy agradecido de que pudiéramos ayudar a otros de manera similar a través del evento del panel.

Pago y beneficios

Ofrecemos un paquete de Recompensas Totales competitivo en el mercado que brinda un amplio apoyo a nuestra gente y a sus seres queridos. Con beneficios que abarcan desde asistencia para adopción y licencia parental paga hasta reembolso de matrículas y tiempo libre flexible, nos enorgullece elaborar un paquete que promueva el bienestar de nuestros asociados.

La novedad de este año es que lanzamos nuestra plataforma Spring Health, un beneficio global de bienestar mental y asistencia al empleado para los asociados elegibles de TransUnion y sus familiares cubiertos. A medida que nos adaptábamos a una nueva normalidad durante la pandemia de COVID-19, comprendimos que los obstáculos nuevos afectaron nuestro bienestar y buscamos proporcionar recursos para satisfacer estas necesidades cambiantes. A través de esta plataforma, podemos ofrecer servicios y herramientas que nuestros asociados pueden usar para controlar el estrés, aumentar el enfoque y atravesar los desafíos de la vida, tanto grandes como pequeños, para que todos podamos vivir una vida más equilibrada y gratificante.

+2

DÍAS LIBRES A NIVEL GLOBAL

En 2021, nuestra gente hizo todo lo posible para cumplir con los consumidores, los clientes y sus pares. En reconocimiento a tal compromiso y resiliencia, TransUnion ofreció dos días libres adicionales a nivel global para desconectarse y recargar energías.

Descripción general de los beneficios en los EE. UU.

- Plan 401(k) con generosas contribuciones de la empresa
- Diseño de plan médico superior al mercado
- Asistencia para adopción
- Care@work Brinda respaldo para el cuidado de niños y ancianos
- Equiparación de donaciones
- Plan de compra de acciones para empleados (ESPP)
- Acuerdos de trabajo flexible y remoto
- Cobertura para la infertilidad
- Licencia parental paga
- Tiempo libre flexible que permite a los asociados exentos tomarse un tiempo libre cuando lo necesiten en lugar de acumular una determinada cantidad de días al año
- Todos los planes médicos de los EE. UU. cubren cirugías, procedimientos y gastos médicos de confirmación de género
- Seguro para mascotas
- Recursos de bienestar mental confidenciales y personalizados
- Reembolso de matrículas

Asumimos el compromiso por los demás

Cómo nos involucramos y apoyamos a nuestras comunidades

Fomentar un entorno más equitativo e inclusivo requiere trabajo; nos pide que seamos introspectivos y consideremos a quiénes benefician nuestros procesos y sistemas, así como a quiénes podrían poner en desventaja.

En TransUnion, nos comprometemos a seguir tomando medidas para apoyar a nuestra gente y a nuestras comunidades, lo que incluye mirar a través de una lente de igualdad racial y de género, dos de nuestros objetivos de diversidad, equidad e inclusión en toda la empresa. En las próximas páginas, exploraremos la manera en que hemos arraigado estas prioridades en nuestras prácticas internas, la programación de los asociados y los estándares de desarrollo, así como la manera en que apoyamos a organizaciones sin fines de lucro e iniciativas que realizan un trabajo impactante e impulsado por la comunidad durante todo el año.

CASO DE ESTUDIO

Promover oportunidades de empatía y diálogo

Creemos que crear un entorno acogedor basado en la compasión y la comprensión comienza con una cosa: reunir diferentes perspectivas y voces. En línea con nuestro CEO Action for Diversity & Inclusion Pledge (compromiso de acción de directores ejecutivos para la diversidad y la inclusión), este año, TransUnion lanzó una iniciativa denominada "Semana de la comprensión". Organizado por nuestro Foro de Diversidad e Inclusión (Diversity & Inclusion, D&I), el esfuerzo creó un valiente espacio de diálogo para construir camaradería, empatía y aprendizaje. Durante cuatro días, los asociados se reunieron para aclarar las conversaciones del panel sobre una variedad de temas, entre los que se incluyeron la neurodiversidad, la interseccionalidad y cómo trabajamos juntos en todas las regiones y culturas. En conjunto, aprendimos de las experiencias personales de nuestros colegas y nos comprometimos a continuar creando espacios dedicados a escuchar y aprender.

TJ Cox

Director de Consultoría de Soluciones; miembro del Foro de D&I (EE. UU.)

Ser miembro del Foro de D&I es un gran privilegio para mí porque puedo ser testigo del poderoso impacto que tienen el diálogo entre los asociados y la diversidad, la equidad y la inclusión durante todo el año. Uno de los aspectos más destacados del año para mí fue nuestra Semana de la comprensión, cuando participé en un evento de panel centrado en la neurodiversidad en TransUnion.

Al principio estaba nervioso; los temas que analizábamos no se hablaban muy a menudo en entornos corporativos, y no siempre había compartido esa faceta con mis colegas. Pero, inspirado por el coraje de los otros panelistas, aproveché el momento para compartir información sobre mí mismo y mi recorrido personal con la neurodiversidad. Mientras hablaba y escuchaba las increíbles historias de mis colegas, me di cuenta de algo nuevo sobre mí: todos esos aspectos míos que eran diferentes o desconocidos en comparación con los demás eran realmente fortalezas. Eran cosas que podía usar para empatizar y comprender mejor a otras personas que podrían tener experiencias de vida similares.

Equidad racial

La intolerancia de cualquier tipo no tiene lugar en TransUnion, y tomamos muy en serio nuestra responsabilidad de crear un lugar inclusivo, libre de divisiones. Si bien el año pasado los temas de justicia racial se pusieron en primer plano en el espacio de Diversidad, Equidad e Inclusión, sabemos que esta conversación no es nueva, ni ha terminado.

En 2020, Chris Cartwright, presidente y director ejecutivo de TransUnion, firmó el CEO Action for Diversity & Inclusion pledge (compromiso de acción de directores ejecutivos para la diversidad y la inclusión), el mayor compromiso comercial impulsado por directores ejecutivos para promover la diversidad, la equidad y la inclusión dentro del lugar de trabajo. Este año, a través de nuestra participación en la hermandad CEO Action for Racial Equity (CEOARE) (acción de directores ejecutivos para la equidad racial), mejoramos nuestros esfuerzos de inclusión financiera para alinearnos con las soluciones de equidad racial, ampliamos nuestro trabajo en torno a los determinantes sociales de la salud y contribuimos a los esfuerzos de la comunidad empresarial en general para abordar el racismo como una crisis de salud pública.

Este año, el Grupo de Trabajo de Equidad Racial de TransUnion expandió su progreso al informar un entorno de trabajo más equitativo y justo para los asociados de color. En toda la organización, los asociados asistieron a la capacitación sobre sesgo inconsciente para comprender mejor la influencia que el sesgo y las microagresiones pueden tener en nuestra vida cotidiana, y cómo todos podemos aprovechar las prácticas, los pequeños gestos y las acciones para incluir las perspectivas de todos en nuestras operaciones. También continuamos ofreciendo a nuestros líderes afroamericanos la oportunidad de participar en el programa Black Leadership Academy (Academia de Liderazgo Afroamericano) de McKinsey & Company, que se dedica a formar a los líderes afroamericanos con las capacidades centrales de liderazgo, gestión y funcionalidad para que logren sus aspiraciones profesionales. Al igual que la capacitación y el desarrollo, las oportunidades de diálogo sobre raza y equidad fueron una parte importante de la cultura de TransUnion este año. Organizamos una variedad de ofertas, como nuestras reuniones generales del programa Black Experience y las sesiones de "Café y conversaciones" sobre temas como la raza y la identidad de género, que proporcionaron transparencia sobre el progreso realizado hacia nuestros compromisos y permitieron a los asociados compartir y reflexionar sobre sus experiencias únicas.

Este año también dimos la bienvenida a varios invitados destacados. Como parte de nuestra programación del Mes de la Historia Afroamericana en toda la empresa, Teedra Bernard, directora de Talento y Diversidad, organizó un emocionante debate sobre la importancia de las familias afroamericanas, la representación y la identidad. Mientras tanto, la serie Política con propósito de TransUnion incluyó conversaciones sobre el nexo de los problemas de políticas públicas con nuestro negocio, las cuales estuvieron dirigidas por el equipo ejecutivo de TransUnion y diversos líderes de pensamiento, incluidos los miembros del Congreso. En conjunto, estos programas eran más que solo oportunidades de entretenimiento o desarrollo profesional. Eran formas importantes para que nuestros asociados aprendieran cómo la diversidad y la equidad desempeñan un papel fundamental en nuestras vidas personales y profesionales.

A medida que hacemos el trabajo necesario de fomentar una cultura en la que todos sean valorados e incluidos en todos los aspectos de su experiencia como asociados, nos comprometemos a adaptarnos constantemente para cumplir con nuestros objetivos de inclusión. Un ejemplo notable este año es nuestra iniciativa Words Matter, en la que nuestra división de Tecnología Global se unió a docenas de otras empresas para actualizar nuestros estándares de idioma inglés a fin de abordar el lenguaje históricamente racial o sesgado. El programa es parte de una campaña en curso para eliminar expresiones que implican desigualdad, exclusividad o discriminación, tanto en nuestra documentación como en el discurso, y sirve como un nuevo mecanismo global para revisar nuestro lenguaje junto con los comentarios continuos de los asociados.

Juneteenth

DÍA DE LA LIBERTAD

Juneteenth conmemora el fin de la esclavitud en los Estados Unidos. En 2021, les dimos a todos los asociados en los EE. UU. el día libre como una oportunidad para aprender, reflexionar y apoyar a las organizaciones que promueven la causa de la equidad racial.

CASO DE ESTUDIO

Mejorar las capacidades de liderazgo de nuestra gente

Durante 2021, TransUnion brindó a nuestros asociados afroamericanos la oportunidad de participar en el programa Black Leadership Academy (Academia de Liderazgo Afroamericano) de McKinsey & Company, que se dedica a mejorar las habilidades de liderazgo y gestión general de los líderes afroamericanos. Black Leadership Academy se centra en temas para mejorar el liderazgo estratégico en áreas como operaciones comerciales, gestión de talentos, marketing y finanzas. Para Tanisha Hogan, participar en el programa fue una oportunidad única para refinar y agudizar su mentalidad de liderazgo, crear una red de pares con ideas afines y planificar sus aspiraciones personales y profesionales.

Tanisha Hogan

Asesora sénior de Operaciones Estratégicas

En TransUnion, se alienta a los asociados a aprovechar las oportunidades de capacitación para mejorar su desarrollo profesional y crecimiento profesional. Para mí, la oportunidad de participar en el programa Black Leadership Academy de McKinsey & Company fue un ejemplo impactante de esto. Con situaciones que abarcaban desde interactuar con otros líderes afroamericanos dentro de la organización hasta trabajar juntos en asignaciones grupales, el programa me expuso a nuevas áreas de trabajo dentro de nuestra organización y me ayudó a obtener una nueva perspectiva sobre las diversas experiencias laborales de mis colegas.

En general, el programa fue beneficioso y proporcionó una hoja de ruta útil para mi desarrollo como líder estratégica. Además, he mejorado mi red social de líderes para obtener información dentro de la organización, y estoy realmente agradecida por esto.

Sesgo inconsciente

Nuestro compromiso con la diversidad incluye un enfoque en ayudar a la organización a conocer más sobre el sesgo inconsciente y su función en el trabajo. En 2021, implementamos nuestra serie obligatoria de capacitación sobre sesgo inconsciente, que se centra en educar a los asociados de todo el mundo sobre qué es el sesgo inconsciente, cómo podemos mitigar sus impactos negativos y cómo podemos promover los actos cotidianos de inclusión en el trabajo.

La capacitación incluye un innovador componente de realidad virtual que permite a nuestros asociados experimentar sesgos relacionados con la raza y el género en escenarios de trabajo virtual. En el entorno simulado, se les pide a los asociados que identifiquen la diferencia entre impacto e intención, los microcomportamientos que observan y cuáles son los comportamientos inclusivos. Para crear una experiencia significativa, nuestros asociados reflexionan sobre sus experiencias juntos en un entorno anónimo para fomentar la participación de todos los asistentes.

La serie de capacitación sobre sesgo inconsciente de TransUnion se ha convertido en una herramienta fundamental para amplificar nuestros valores de diversidad, equidad e inclusión: ha logrado involucrar a los asociados voluntarios para que brinden capacitación y faciliten los debates, así como incluirse como un componente estático de nuestra experiencia de incorporación.

Experiencia afroamericana

En 2021, TransUnion continuó desarrollando el diálogo de los asociados sobre la raza a través de nuestro programa Black Experience. Lanzado como una forma de organizar conversaciones sinceras y generar conciencia sobre las experiencias de los asociados afroamericanos en TU, Black Experience este año consistió en dos mesas redondas ejecutivas y dos reuniones generales que analizaron una variedad de temas importantes, incluida la comunicación de liderazgo, la narración de historias profesionales y la movilidad para el talento afroamericano.

El programa también ha servido como medio de transparencia con respecto a los objetivos de diversidad, equidad e inclusión de TransUnion, y ha establecido una línea de responsabilidad más clara entre nuestros compromisos y nuestra población de asociados afroamericanos. Al construir relaciones dentro de nuestra comunidad de asociados afroamericanos y proporcionar espacio para el diálogo constante y los ciclos de retroalimentación continuos, creemos que TransUnion está tomando medidas importantes para apoyar mejor a nuestros asociados afroamericanos.

Las acciones detrás de nuestros compromisos de justicia racial

Apoyar la equidad racial requiere más que solo compromisos, y somos firmes en nuestro apoyo a las organizaciones que realizan un trabajo táctico y práctico para generar cambios. En 2021, donamos 1,3 millones de USD a causas involucradas en el movimiento de justicia racial cuyos objetivos abarcaban desde promover la inclusión financiera dentro de la comunidad afroamericana hasta patrocinar oportunidades para que los estudiantes de color aprendan sobre las carreras en las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemática (Science, Technology, Engineering, and Mathematics, STEM). Seguimos comprometidos a trabajar junto con nuestros increíbles socios para amplificar su trabajo de maneras nuevas y diferentes.

BUILD Chicago es una organización de intervención de pandillas, prevención de la violencia y desarrollo juvenil. TransUnion apoya a BUILDing Girls 2 Women, un programa que combina intervención contra la violencia y recursos de salud mental para ayudar a las niñas afectadas por la violencia de las pandillas.

Credit Builders Alliance sirve como puente entre el sistema de informes de crédito y sus miembros prestamistas sin fines de lucro; ayuda a los prestatarios con crédito deficiente o sin crédito a participar en el sistema financiero convencional a través de la creación de crédito positivo. Estamos orgullosos de apoyar a las organizaciones en la obtención de informes de crédito para apoyar a los consumidores con préstamos, asesoramiento crediticio e informes de datos de préstamos pequeños en dólares a agencias de informes crediticios, lo que puede crear una mayor oportunidad para que las personas participen en los sistemas financieros convencionales.

Genesys Works ofrece caminos hacia el éxito profesional para estudiantes de secundaria en comunidades desatendidas a través de capacitación en habilidades, experiencias laborales significativas y relaciones impactantes. Recibimos a varios estudiantes practicantes por año en diferentes partes de la organización, y también apoyamos su programa de servicios para egresados que ayuda a los estudiantes en la transición entre la escuela secundaria y la universidad.

HomeFree-USA promueve la educación financiera, el reclutamiento de talentos diversos, las asociaciones comerciales y la propiedad de viviendas para personas de color en todos los Estados Unidos. El compromiso de TransUnion respalda los esfuerzos de la organización de guiar a más compradores de vivienda afroamericanos a plataformas de crédito al proporcionar asesoramiento crediticio como parte del proceso de compra de la vivienda. También apoyamos la educación financiera de HomeFree-USA para estudiantes y profesores en instituciones terciarias o universidades históricamente afroamericanas (Historically Black Colleges or Universities, HBCU).

Junior Achievement ofrece programas de alto impacto para estudiantes que impulsan resultados a largo plazo en la educación financiera y fomentan la preparación profesional y el espíritu emprendedor. TransUnion es el único socio de crédito de JA Finance Park en Atlanta, una experiencia inmersiva centrada en la creación de salud y bienestar financieros para los estudiantes, la mayoría de los cuales son integrantes de poblaciones subrepresentadas.

La misión de My Block, My Hood, My City es inspirar a los jóvenes, empoderar a las comunidades y construir un mundo mejor, una cuadra a la vez. Nuestro compromiso respalda su programa de becas y sus necesidades administrativas.

We All Code es una organización que ofrece programas para eliminar las barreras que impiden que las niñas y los jóvenes marginados aprendan habilidades en las áreas de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM). TransUnion financió cinco cohortes de codificación educativa para estudiantes de secundaria en el sur y oeste de Chicago.

Igualdad de género

En 2019, TransUnion anunció sus compromisos de alcanzar la paridad de género global en nuestro liderazgo sénior para 2030, así como de lograr un aumento año tras año en todos los niveles de gestión para grupos subrepresentados. Este año, respaldamos estos compromisos de paridad de género con una variedad de oportunidades de capacitación innovadoras, programación de asociados y campañas orientadas a promover la equidad.

Lanzamos Women in Leadership (Mujeres en el Liderazgo), un programa de 14 meses dedicado a proporcionar a las mujeres experiencias de aprendizaje para evolucionar y perfeccionar sus habilidades de liderazgo personal y aumentar sus capacidades para liderar nuestro negocio. También lanzamos un programa de preparación para gerentes, Aspiring Leader Journey (Experiencia del aspirante a líder), en asociación con nuestro grupo de recursos para redes de contacto Women @ TU. Mientras tanto, los asociados de nuestra región europea participaron en WE Lead (Women Emerging), que completó cuatro cohortes de desarrollo de liderazgo centrado en las mujeres. También desarrollamos oportunidades de conexión específicas para cada departamento, incluso a través de nuestra comunidad Women of Global Technology (Mujeres de Tecnología Global).

Fomentar un entorno acogedor para todos los géneros sigue siendo una prioridad, y seguimos revisando y actualizando las prácticas de nuestra empresa para ser más inclusivos. En los EE. UU., agregamos pronombres a nuestra campaña anual de autoidentificación de empleados e incluimos la opción de agregar pronombres y pronunciaciones fonéticas de nombres a las firmas de correo electrónico de nuestra empresa y Workday. Para fomentar el uso del lenguaje inclusivo, también nos asociamos con organizaciones especializadas en educación LGBTQ+ en la producción de eventos para analizar y socializar el uso de pronombres y lenguaje neutro en cuanto al género.

Durante el transcurso del año, nos aseguramos de celebrar nuestro progreso; para ello, reconocimos el Día Internacional de la Mujer, el Mes de la Historia de la Mujer y el Día Internacional de la Visibilidad Transgénero con paneles de debate, puntos destacados de los asociados y compromisos de oratoria en los que los asociados compartieron su recorrido hacia el empoderamiento y el éxito. Durante el Mes del Orgullo, organizamos un compromiso con la oradora Jamison Green sobre por qué la visibilidad y el acceso a los recursos son importantes en el lugar de trabajo, especialmente para las personas transgénero.

44 %

de nuestros ascensos y cambios de trabajo en EE. UU. en 2021 fueron asociados que pertenecían a los grupos minoritarios

40 %

de nuestros ascensos y cambios de trabajo de 2021 a nivel global se produjeron entre mujeres

Día Internacional de la Mujer

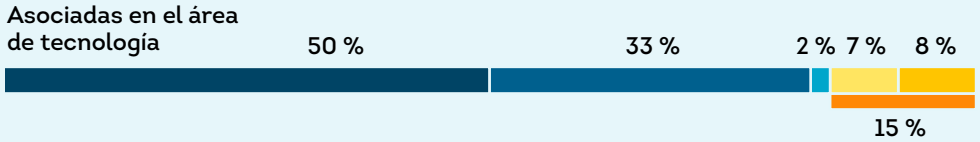
8 DE MARZO

El Día Internacional de la Mujer celebra los logros sociales, económicos, culturales y políticos de las mujeres en todo el mundo. En solidaridad con los llamados para acelerar la paridad de género, les dimos a todos nuestros asociados el día libre en 2021.

CASO DE ESTUDIO

Empoderar a las mujeres en los campos STEM

TransUnion tiene un papel importante que desempeñar en el avance de la igualdad de género en nuestra industria, especialmente en campos como la tecnología global. En 2021, lanzamos Women of Global Technology (Mujeres de Tecnología Global), una oportunidad de conexión que impulsa la inclusión y promueve el desarrollo de las mujeres en toda nuestra organización de Tecnología Global. Para Swati Shah, patrocinadora ejecutiva de Women of Global Technology, esta fue una oportunidad crucial para proporcionar una plataforma interorganizacional para las mujeres en TransUnion. Desde oportunidades prácticas para desarrollar habilidades en la nube y proporcionar tutoría a los miembros hasta talleres de narración y creación de conciencia para oportunidades profesionales, el grupo Women of GT proporciona a las asociadas de diversos orígenes tecnológicos una forma de mejorar las habilidades profesionales esenciales.



Raza y origen étnico en los EE. UU.

- Personas que se identifican como blancas
- Personas que se identifican como asiáticas
- Personas que se identifican como otras categorías
- Personas que se identifican como afroamericanas
- Personas que se identifican como hispanas
- Personas que se identifican como pertenecientes a grupos subrepresentados

Swati Shah

Vicepresidenta sénior de Desarrollo de Software (EE. UU.)

Como mujer en el área de tecnología, asegurar que las mujeres y los grupos subrepresentados tengan un lugar en la mesa, así como la facultad para levantar la mano y liderar, siempre ha sido una prioridad para mí. Veo la falta de representación en primera persona, pero también veo el camino hacia un futuro más equitativo. La buena noticia es que TransUnion ya está en este camino, lo que nos brinda más oportunidades para guiar y apoyar a las mujeres que serán las líderes del mañana. Ese es el motivo por el que creamos Women of Global Technology: para conectar a las mujeres, compartir recursos y desarrollar canales para el éxito en toda la empresa. No solo elevamos el nivel, sino que establecemos el estándar.

Estoy orgullosa de este progreso y de todo lo que hemos logrado a través del grupo Women of Global Technology, y es solo el comienzo. Al mismo tiempo, estoy ansiosa y emocionada por los próximos pasos en nuestro recorrido hacia la diversidad, la equidad y la inclusión. ¿Cómo podemos apoyar mejor a las mujeres en todos los departamentos?, ¿cómo puedo proporcionar una capacitación más impactante a mi equipo y cómo puedo inspirar a la próxima generación de mujeres en el área de tecnología para que se esfuercen por alcanzar el éxito? Estas son las preguntas que me impulsan, y estoy agradecida de que también impulsen a TransUnion.

Asumimos el compromiso en todo el mundo

Avances, historias y más de nuestra empresa global

En TransUnion, entendemos que la diversidad representa algo diferente según su ubicación.

Una de nuestras mayores fortalezas es nuestra comunidad global, incluidos los increíbles mercados internacionales que aportan una gran diversidad de culturas, tradiciones y conocimientos a nuestra organización, y estamos orgullosos de adaptar nuestros programas de Diversidad, Equidad e Inclusión en consecuencia. Independientemente de la ubicación, nuestros asociados en África, Asia Pacífico, Brasil, Canadá, India, América Latina y el Reino Unido y Europa están comprometidos a impulsar la equidad en sus mercados, ya que todos vemos la diversidad como una fuente de fortaleza y sabemos que la desigualdad, en varias de sus formas, afecta a nuestros asociados en todo el mundo. En esta sección, nos enorgullece destacar algunos logros notables de nuestras regiones durante todo el año.

África

En el mercado africano, TransUnion se enorgullece de crear oportunidades para millones de personas a través de nuestros negocios en Botsuana, Esuatini, Kenia, Namibia, Ruanda, Sudáfrica y Zambia. En 2021, nuestra operación en Sudáfrica creó oportunidades para el diálogo en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión, y lanzó nuevas secciones de nuestros grupos de recursos para redes de contacto con el fin de ampliar nuestro compromiso y apoyo a los asociados.

Creemos que brindar oportunidades para los comentarios de los asociados fortalece nuestra empresa y, al mismo tiempo, la hace más receptiva. Con este fin, organizamos grupos de enfoque con nuestros negocios africanos para comprender mejor las perspectivas sinceras de los asociados sobre nuestra cultura laboral. Celebrar nuestra gran diversidad cultural es otra prioridad para TransUnion Africa. Desarrollamos una campaña de comunicaciones para reconocer los diferentes días festivos públicos, culturales y religiosos observados por los asociados en toda nuestra región. También lanzamos una sección de Pride @ TU en Sudáfrica, que ofrece educación sobre la comunidad LGBTQ+, incluida información sobre pronombres y lenguaje inclusivo, y organizamos sesiones de “Café y conversaciones” para socializar los problemas de la comunidad LGBTQ+.

Estamos encantados de que TransUnion Africa haya logrado la paridad de género en todos los puestos de liderazgo regional y esperamos mejorar nuestras iniciativas de diversidad, equidad e inclusión en 2022 y los años siguientes.

Asia Pacífico

En toda la región de Asia Pacífico, TransUnion Hong Kong brinda a las empresas y consumidores el poder de alcanzar sus objetivos y ayuda a construir economías más sólidas en todo el mundo. Nuestro equipo de Asia Pacífico adoptó con entusiasmo nuestros objetivos empresariales de diversidad, equidad e inclusión en 2021, e incluso firmó el Estatuto de Diversidad e Inclusión Racial para empleadores: un compromiso para implementar políticas de equidad racial y diversidad, establecer prácticas justas de reclutamiento y contratación, y fomentar un entorno inclusivo, entre otras iniciativas.

La región también tomó medidas sobre la diversidad y la equidad a través del voluntariado y las donaciones benéficas. Los asociados ofrecieron su tiempo como voluntarios en apoyo a organizaciones sin fines de lucro alineadas con el Estatuto de Diversidad e Inclusión Racial. Estamos orgullosos de nuestros colegas por tomar medidas sobre la desigualdad racial de una manera tan poderosa, y esperamos apoyarlos en los próximos pasos de su recorrido hacia un lugar de trabajo más equitativo.

Internamente, nos complació apoyar a nuestra oficina de Hong Kong en el lanzamiento de una nueva sección de nuestros grupos de recursos para redes de contactos, Women @ TU y Male Allies. Ya sea mediante la promoción de la educación o la defensa, este grupo ha catalizado el crecimiento de las mujeres en el liderazgo en toda la organización. Nuestros otros grupos, como Working Parents @ TU, Better World y Peace of Mind, también han creado redes de contactos dentro de TU para proporcionarse apoyo entre sí. Mientras tanto, en Filipinas, los asociados lanzaron una sección de Pride @ TU y compartieron kits de orgullo y alianza con nuevos miembros para celebrar la ocasión. Durante la pandemia, mientras seguíamos apoyando a nuestros asociados y promoviendo el bienestar, TransUnion Hong Kong estuvo encantado de recibir el premio Classified Post HR Appreciation Award (Premio de reconocimiento a RR. HH. de Classified Post) en reconocimiento de acuerdos especiales, como eventos virtuales de ocio, tiempo libre y reglas de reuniones de los viernes, realizados para proteger a los asociados y sus comunidades.

Brasil

TransUnion Brasil se enorgullece de apoyar a las empresas y los consumidores de todo el país, y estamos comprometidos a fomentar una comunidad inclusiva que sea tan diversa y vibrante como Brasil en sí. En 2021, nuestro equipo centró los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión en la contratación inclusiva, las oportunidades de desarrollo para los asociados y las donaciones filantrópicas a causas relevantes.

Internamente, cuidamos a los asociados a través de nuevas iniciativas educativas y de capacitación enfocadas en el desarrollo profesional. Nuestros colegas brasileños recibieron capacitación sobre sesgo inconsciente, mientras que nosotros desarrollamos asociaciones y patrocinamos un grupo de estudio interno para involucrar a los asociados en el aprendizaje del lenguaje de señas brasileño. También lanzamos un programa de nutrición para asociados centrado en la alimentación saludable. Mientras tanto, los esfuerzos de contratación de diversidad de Brasil aumentaron el reclutamiento de candidatos que se identifican como transgénero, así como de la comunidad LGBTQ+ circundante.

ESTUDIO DE CASO

Celebración de la diversidad en todas sus formas en Brasil

En TransUnion Brasil, nos enorgullecemos de los activos únicos que cada uno de nuestros asociados aporta a la organización. Este año, nuestro Foro de Diversidad e Inclusión organizó una serie de eventos para asociados que destacaron estos activos, junto con la gran diversidad cultural del país. Los eventos cubrieron una amplia gama de temas, desde diversidad religiosa y lenguaje de señas brasileño hasta la experiencia de los refugiados en Brasil, y todos se hicieron con el objetivo de crear conciencia y comprensión de la comunidad brasileña en general. Como presidenta del Foro de Diversidad e Inclusión, Flávia Martins fue una parte importante de este trabajo y se esforzó por hacer de estos eventos una oportunidad de escucha, reflexión y crecimiento.

Flávia Martins

Jefa de Marketing, Comunicaciones Estratégicas; presidenta del Foro de Diversidad e Inclusión (Brasil)

Para mí, sentirme bienvenida e incluida en mi entorno de trabajo es imprescindible. Cuando me uní a TransUnion, al conocer a mis colegas y verlos ser auténticos en el trabajo que hacen todos los días, inmediatamente sentí que sería una experiencia y un lugar de trabajo únicos. Fue una gran bendición y me recordó que todos estamos en el mismo recorrido hacia la inclusión; un recorrido lleno de aprendizaje y reflexión.

En Brasil, nuestro Foro de Diversidad e Inclusión tiene reuniones semanales para garantizar que estas ideas relacionadas sigan siendo fundamentales para nuestro trabajo como grupo. Compartimos aprendizajes y desarrollamos eventos que generan conciencia en torno a la diversidad religiosa, el racismo estructural, la igualdad de género, la comunidad LGBTQ+, la capacidad y discapacidad, los pueblos indígenas, el idioma y mucho más, porque creemos que todos merecen una voz. Este trabajo, alineado con nuestras otras iniciativas, es muy importante para cada uno de nosotros. Me enorgullece trabajar en TransUnion.

Canadá

Durante 30 años, TransUnion ha ayudado a las empresas canadienses a tomar mejores decisiones, mejorar la eficiencia e identificar oportunidades en cada etapa del ciclo de vida del cliente. Para continuar apoyando a los asociados, TransUnion Canada aumentó su huella y estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión en 2021. Lanzamos nuestro Consejo inaugural de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (Justice, Equity, Diversity and Inclusion, JEDI) para enfocarnos en el compromiso estratégico, la acción y la alianza en todas nuestras oficinas canadienses, mientras que nuestras oficinas reconocieron el Día Internacional de la Mujer, el Mes de la Historia Afroamericana, y el Mes del Orgullo y el Bienestar Mental a través de campañas de comunicaciones informativas.

En particular, TransUnion Canada hizo esfuerzos intencionales para apoyar y rendir homenaje a las comunidades indígenas a través de campañas de educación y recaudación de fondos. En junio, la organización reconoció el Mes Nacional de la Historia Indígena, y utilizó el tiempo para educar a los asociados sobre las culturas y tradiciones indígenas locales, reconocer la tierra como perteneciente al pueblo Mississauga y profundizar en cómo TransUnion puede apoyar y conectarse con la población indígena local en el futuro. También marcamos nuestro primer Día Nacional de la Verdad y la Reconciliación con eventos educativos enfocados en el Comité de Verdad y Reconciliación de Canadá, y creamos y movilizamos recaudaciones de fondos para apoyar diversas causas indígenas. TransUnion Canada planea continuar defendiendo y encontrando nuevas formas de apoyar a las personas indígenas, y estamos orgullosos de apoyar estos esfuerzos en 2021 y los años siguientes.

India

Desde nuestro Centro de Capacidad Global (GCC) en Chennai y Pune hasta las oficinas en Bombay, Gurgaon, Nueva Delhi y otras ciudades, estamos orgullosos de emplear asociados en toda la India. En 2021, nuestras oficinas priorizaron los objetivos de Diversidad, Equidad e Inclusión en tres áreas: elevar la diversidad de género; construir una fuerza laboral especialmente calificada, y fomentar un lugar de trabajo inclusivo.

Para apoyar estas prioridades, aprovechamos las estrategias de adquisición de talentos y las capacitaciones en el lugar de trabajo para los asociados. Más del 90 % de los asociados del GCC en India completaron la capacitación sobre sesgo inconsciente, mientras que nuestros gerentes del GCC completaron un programa de capacitación sobre sensibilidad cultural e inclusión facilitado por un socio de capacitación externo prominente. También continuamos nuestro enfoque en el desarrollo de nuestras asociadas a través de varias sesiones de asesoramiento, capacitaciones de desarrollo y paneles de debate. Nuestras oficinas en India también organizaron una gran cantidad de iniciativas de contratación para candidatas, desde ferias de empleo y programas de recomendación hasta ferias de contratación dirigidas específicamente a aquellas postulantes que se encuentran en una pausa profesional. Mientras tanto, TransUnion CIBIL tuvo el placer de ser reconocida entre los Mejores Lugares para Trabajar™ para Mujeres 2021 de la India por Great Place to Work® India. De cara hacia el futuro, estamos entusiasmados de continuar aprovechando nuestro progreso en la diversificación de nuestra fuerza laboral e impulsar el cambio.

América Latina

TransUnion Latin America abarca oficinas en Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, República Dominicana, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Puerto Rico. Con un enfoque en la diversidad, la equidad y la inclusión, la región se enorgullece de construir un entorno acogedor para los asociados, por lo que nos encantó celebrar que Colombia recibiera una certificación Great Place to Work® en 2021.

Gracias a un Comité de JEDI altamente comprometido, este año, nuestra región de América Latina organizó una variedad de oportunidades para el diálogo de los asociados sobre temas como género, raza, salud mental y riqueza cultural, lo que dio lugar a una gran participación y debates informativos para todos. TransUnion Latin America se enorgullece de haber logrado la paridad de género en nuestros roles de liderazgo, y estamos ansiosos por continuar desarrollando nuestras capacitaciones y programas para que la diversidad y la equidad sigan siendo fundamentales para nuestra misión comercial y la experiencia de los asociados.

Reino Unido y Europa

Con oficinas en el Reino Unido, Lituania y España, TransUnion tiene una presencia sólida en Europa. Esta región ve la diversidad como una fuente de fortaleza, por lo que este año priorizamos el bienestar de nuestros empleados y ampliamos nuestros programas de inclusión y equidad de género para cumplir con los objetivos de diversidad, equidad e inclusión. En 2021, desarrollamos un nuevo grupo regional de JEDI para fomentar el diálogo de los asociados sobre temas de equidad e inclusión. También proporcionamos capacitación sobre salud mental y bienestar para todos los asociados, que incluyó el lanzamiento de un nuevo kit de herramientas para gerentes para apoyar a los colegas. Además, nuestro equipo europeo prestó especial atención a la manera en que incentivamos a los asociados en nuestro entorno de trabajo híbrido, y tomó medidas adicionales para apoyar a los padres y cuidadores que trabajan e incluirlos en nuestras políticas internas.

La igualdad de género también fue un enfoque fundamental para nuestra región europea. Lanzamos nuestra sección de Pride @ TU para adoptar, utilizar y promover plenamente los talentos de los colegas y aliados LGBTQ+ de TransUnion. Celebramos el primer aniversario de nuestra sección Women @ TU y lanzamos una oportunidad de mentoría para mujeres en el área de tecnología. Nuestro programa WE Lead también celebró la finalización de dos cohortes en 2021, con un enfoque particular en ayudar a las mujeres de TransUnion a generar confianza, eliminar patrones de autoconfianza y encontrar una red de apoyo de ejemplos a seguir femeninos con ideas afines.

CASO DE ESTUDIO

Fomentando el liderazgo de nuestros asociados en toda Europa

Con el lanzamiento de nuestros grupos Pride @ TU y JEDI, nuestras oficinas en el Reino Unido y Europa avanzaron hacia la creación de nuevos espacios de diálogo para los asociados. Sin embargo, para Sarah Shaw, la incorporación de estos grupos de recursos para redes de contacto era más que solo una forma de que los colegas se vincularan, también era una oportunidad fundamental para promover el liderazgo de los asociados en asuntos de equidad e inclusión. Creemos que todos nuestros asociados, ya sea a través del liderazgo, la alianza u otras formas de apoyo, tienen un papel importante que desempeñar en la transformación de TransUnion, y estamos entusiasmados de apoyarlos en este recorrido.

Sarah Shaw

Consultora, Responsabilidad Social Corporativa, Ciudadanía y Sustentabilidad (Reino Unido)

El trabajo es una parte importante de la vida para muchos de nosotros. Es donde pasamos gran parte de nuestro tiempo, y creo que es crucial que prioricemos la creación de una cultura de trabajo en la que cada uno de nuestros colegas pueda ser tal como es. Impulsar una cultura en la que aceptemos las diferencias implica una posibilidad de crecimiento para todos, como individuos y como empresa.

En el Reino Unido y Europa, ahora tenemos tres grupos de recursos para redes de contactos activos para que nos ayuden a lograr esto. Estoy orgullosa de trabajar con los asociados que participan y lideran estos grupos; desde el avance de nuestro Estatuto Público para la Equidad Racial con JEDI hasta la defensa del crecimiento y liderazgo de las mujeres con Women @ TU, la pasión y determinación de nuestros asociados para construir una organización aún más inclusiva es notable. Nuestros asociados son un verdadero activo para TransUnion, y estoy ansiosa por continuar colaborando para fortalecer nuestra empresa.

Nuestros grupos de recursos para redes de contacto

Un sentido de conexión y pertenencia son requisitos previos importantes para la satisfacción y el crecimiento de los empleados, por lo que estamos orgullosos de todas las comunidades de asociados de TransUnion. Nuestros 10 grupos de recursos para redes de contacto (Networking Resource Groups, NRG) en todo el mundo proporcionan una excelente manera para que los colegas con intereses y orígenes similares se conecten y compartan sus experiencias con nuestra base de asociados más amplia. Para apoyar a nuestros NRG este año, colaboramos con Diversity & Leadership Inc. para una organizar Academia de NRG que proporcionó a los líderes de NRG capacitación y mejora de habilidades alineadas con las mejores prácticas de participación de los empleados.

African-Diaspora Alliance	La misión de African-Diaspora Alliance es ser un recurso para todos los asociados al educar y celebrar la cultura de la diáspora africana.
Foro de Diversidad e Inclusión	El Foro de D&I amplía las iniciativas de diversidad en TU para crear un entorno de trabajo inclusivo para todos.
FUTURO	La misión de FUTURO es empoderar a la comunidad hispana/latina en TU al celebrar su cultura y promover el desarrollo profesional en TU y en otros aspectos de la vida.
Green @ TU	La misión de Green @ TU es educar, inspirar y empoderar a los asociados a nivel de base para que lideren estilos de vida alineados con prácticas sostenibles y tomen decisiones con conciencia ambiental.
Pan-Asian Connect	Pan-Asian Connect se esfuerza por desarrollar y establecer una comunidad donde los asociados de TU puedan aprender más sobre la cultura asiática y crear conexiones.
Peace of Mind	La misión de Peace of Mind consiste en fomentar un ambiente laboral productivo, pacífico, de conciencia plena y feliz, al alinear la mente y el cuerpo mediante prácticas contemplativas.
Pride @ TU	Pride @ TU crea una plataforma para empoderar a los asociados que pertenecen a la comunidad LGBTQ+ y a los aliados para que vivan su verdad en un entorno abierto, de aceptación y respeto.
TuneUp	TuneUp, nuestro NRG para los futuros profesionales, ofrece a nuestros futuros líderes la oportunidad de establecer relaciones con colegas en las primeras etapas de su carrera.
Veterans Alliance	Veterans Alliance es un grupo creado por y para veteranos y sus seguidores.
Women @ TU	La misión de Women @ TU es apoyar y abogar por las oportunidades de liderazgo y el avance profesional de las mujeres en todos los niveles de la organización.

CASO DE ESTUDIO

Apoyar a nuestra gente en medio de las opiniones antiasiáticas

Nos entristeció el aumento de la violencia antiasiática durante la pandemia de COVID-19. Pan-Asian Connect, nuestro grupo de recursos para redes de contacto, dio un paso adelante para apoyar a nuestros asociados asiáticos y asiaticoestadounidenses durante este contexto preocupante al organizar una serie de eventos virtuales y comunicaciones durante el Mes de la Herencia Asiaticoestadounidense y de las Islas del Pacífico y en torno a este. El principal de ellos fue un evento realizado en colaboración con el equipo de Relaciones con los Empleados que abordó el bienestar psicológico y mental de los profesionales asiáticos y asiaticoestadounidenses en sus entornos laborales. Esta fue una oportunidad importante para que nuestros colegas consideraran cómo pueden priorizar mejor su propia salud mental durante períodos de confusión y volatilidad fuera de su control. TransUnion mantiene su compromiso de apoyar a nuestra gente en estos tiempos difíciles y tomar una posición contra el prejuicio y la intolerancia.

Maitri Hegde

Consultora de Análisis de Implementación; copresidenta de Pan-Asian Connect (EE. UU.)

En Pan-Asian Connect, nos preocupaba el aumento de los delitos, tanto grandes como pequeños, contra la comunidad asiática durante el último año. Uno de nuestros objetivos este año fue crear conciencia entre las comunidades asiáticas y no asiáticas de que debemos defendernos unos a otros cuando vemos que se comete un delito de odio. A través de esta sesión, siento que pudimos empoderar a nuestros miembros.

Al mismo tiempo, tuvimos la oportunidad de hablar sobre la alianza y compartir nuestra perspectiva e inquietudes con nuestra mayor audiencia de asociados. Les pedimos a nuestros colegas que continúen educándose y mostrando apoyo a los colegas y empresas asiáticos, y que hablen si son testigos de algún incidente de este tipo. Estoy agradecida por la comunidad de TransUnion que se unió y apoyó a nuestros asociados asiáticos y asiaticoestadounidenses de esta manera y otras más durante el año pasado, y espero continuar con este trabajo en el año que comienza y en los años que vendrán.

ESTUDIO DE CASO

Celebrando todos los colores de la comunidad LGBTQ+

Nuestra diversidad fortalece a TransUnion, y creemos que es importante reconocer y celebrar la interseccionalidad de las identidades de nuestros asociados. Este año, actualizamos el lenguaje que usamos para hacer referencia a la comunidad LGBTQ+ al agregar el signo más para transmitir con mayor precisión la gran cantidad de identidades vibrantes que conforman la comunidad. Del mismo modo, Pride @ TU, nuestro grupo de recursos para redes de contacto, seleccionó "Todos los colores del arcoíris" como la temática del Mes del Orgullo para enfatizar la increíble diversidad dentro de la comunidad LGBTQ+ en TransUnion. En honor a este tema, Pride @ TU adoptó una versión más nueva de la bandera del orgullo con rayas marrones y negras para representar a las personas de color dentro de la comunidad. En TransUnion, estamos orgullosos de evolucionar nuestra cultura para continuar afirmando las distintas identidades y experiencias de nuestros asociados.

Shadi Kattan

Asesor sénior de Tecnología Global; presidente de Pride @ TU (EE. UU.)

He visto un enorme progreso en el reconocimiento de la comunidad LGBTQ+ en entornos corporativos a lo largo de los años, y estoy orgulloso de TransUnion por estar a la vanguardia de este movimiento. Establecer NRG activos, políticas de RR. HH. y experiencias culturales generales son medidas clave para crear un entorno de trabajo seguro para que todos vivan de manera auténtica.

En Pride @ TU, nuestro objetivo es crear un espacio para que todas las personas, de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, se sientan bienvenidas en TransUnion. Juntos, estamos creando una cultura local al apoyar a la comunidad LGBTQ+, y una global al continuar promoviendo la agenda de Diversidad, Equidad e Inclusión en todas las regiones. Estoy emocionado por nuestro crecimiento: Pride @ TU se expandió en 2021, y estableció una sección en el Reino Unido, así como otras en Lituania, Canadá y Sudáfrica.

Alinear nuestro apoyo con causas importantes

Este año, TransUnion realizó una serie de donaciones filantrópicas en consonancia con días especiales reconocidos por nuestros grupos de recursos para redes de contactos, así como varias iniciativas de justicia social. Estamos orgullosos de contribuir a estas causas y usamos cada donación como una oportunidad para educar a nuestros asociados y reflexionar sobre las formas en que TransUnion puede continuar profundizando sus esfuerzos de defensa.

La NAACP (National Association for the Advancement of Colored People) trabaja para detener la desigualdad, desmantelar el racismo y acelerar el cambio en áreas clave, incluida la justicia penal, la atención médica, la educación, el clima y la economía. Nuestra donación fue en reconocimiento al Día de Martin Luther King, Jr. y al Mes de la Historia Afroamericana.

Room to Read es una organización sin fines de lucro líder en alfabetización infantil y educación de niñas que atiende a más de 32 millones de niños en más de 20 países hasta la fecha, y apoyamos a la organización en honor al Día Internacional de la Mujer.

Human Rights Campaign se esfuerza por poner fin a la discriminación contra las personas de la comunidad LGBTQ+ y lograr que el mundo sea un lugar con la equidad y la igualdad fundamentales para todos. Nuestra contribución se realizó en honor al Mes del Orgullo.

Stop AAPI Hate rastrea los incidentes de odio y discriminación contra las comunidades asiaticoestadounidenses y de las islas del Pacífico en los Estados Unidos. Con estos datos, Stop AAPI Hate aboga por políticas y programas para abordar el odio en todas sus formas. La donación de TransUnion apoyó estos esfuerzos en reconocimiento al Mes de la Herencia Asiaticoestadounidense y de las Islas del Pacífico.

Special Operators Transition Foundation y Three Rangers Foundation son dos organizaciones comprometidas a ayudar a los veteranos estadounidenses en la transición del ejército a la siguiente etapa de sus carreras profesionales. En apoyo a estos esfuerzos, realizamos una donación en honor al Día de los Veteranos.

Asumimos el compromiso para el futuro

Carta de cierre de Chris Cartwright, presidente y director ejecutivo

En toda la organización, el 2021 fue un año productivo y, a menudo, notablemente ajetreado para TransUnion. A pesar de estar lejos físicamente, nunca me he sentido más cerca de nuestros asociados y su trabajo.

En el segundo año de pandemia de COVID-19, como empresa, comenzamos a vivir de manera más plena y cómoda nuestra próxima normalidad, que se veía diferente para todos. Es posible que nos hayamos adaptado al trabajo remoto, hayamos participado en oportunidades de voluntariado virtual o nos hayamos unido a un grupo de recursos para redes de contacto a fin de crear conexiones. Independientemente de cómo hayamos elegido superar los desafíos, estoy orgulloso de la comunidad de TransUnion por unirse y seguir apoyándose mutuamente.

En nuestro recorrido de Diversidad, Equidad e Inclusión, continuamos perfeccionando la cultura de nuestra empresa, al evolucionar intencionalmente para que todos nuestros asociados se sientan informados y empoderados para tener éxito. En el camino, priorizamos la salud y la seguridad de nuestra comunidad al fortalecer los recursos de salud física, mental y financiera que ofrecemos a nuestros asociados, y continuamos escuchando las necesidades cambiantes de nuestra gente y adaptándonos a ellas durante tiempos de incertidumbre.

Asimismo, defendimos lo que es correcto y tomamos medidas audaces para acelerar nuestro apoyo a la justicia racial. Nuestro grupo de Trabajo de Equidad Racial y la acción del director ejecutivo para la Hermandad de Equidad Racial hicieron progresos hacia el avance de la equidad racial en las políticas de la compañía y los protocolos de reclutamiento, contratación y desarrollo. Nuestros asociados contribuyeron a las oportunidades de aprendizaje y diálogo sobre inclusión y comprensión, y apoyamos a numerosas organizaciones de justicia racial de maneras nuevas e innovadoras. Además, fortalecimos nuestro compromiso con la inclusión financiera con un mayor énfasis en nuestra estrategia y metas.

Hemos impulsado todo este cambio y, sin embargo, nuestro recorrido no ha finalizado. Tenemos trabajo por delante para alcanzar nuestros objetivos globales de representación y paridad de género, y más por hacer para fomentar la equidad y la inclusión de nuestros asociados. Mientras reflexiono sobre lo que nos enseñó 2021, debo incluir la resiliencia. Somos una comunidad resiliente. Ahora más que nunca, estoy seguro de que continuaremos progresando en nuestros objetivos de diversidad, equidad e inclusión, porque asumimos el compromiso para el futuro, juntos.

Chris Cartwright
Presidente y director ejecutivo

Acerca de los datos

1. Todos los datos demográficos de plantilla, como el género y el origen étnico, se basan en nuestra plantilla de empleados al 31 de diciembre de 2021. No incluye a los empleados que se incorporaron a la empresa en diciembre como parte de nuestras adquisiciones de Neustar y Sontiq, ni a los asociados que dejaron la empresa en diciembre como parte de la venta de TransUnion Healthcare.

2. Los datos de contratación y ascenso corresponden a todo el año 2021.

3. Algunas definiciones y metodologías se actualizaron en 2021 y es posible que no se apliquen a los datos de 2020.

4. Nuestros porcentajes se redondean al número entero más cercano y es posible que no siempre sumen un porcentaje (%) acumulativo perfecto.

5. Los miembros de la Junta están excluidos a menos que se indique lo contrario.

6. El término "líderes sénior" incluye a cualquier persona que se encuentre en un nivel de vicepresidente o superior.

7. Los asociados en el área de tecnología a nivel global incluyen grupos de Tecnología y Análisis.

8. Origen étnico (EE. UU.):

   - Actualmente, los datos de origen étnico solo están disponibles en los EE. UU.; existe un esfuerzo en curso para clasificar y recopilar estos datos en todas las regiones internacionales.

   - El grupo de origen étnico "Otras categorías" comprende nativos americanos o nativos de Alaska, nativos de Hawái u otras islas del Pacífico, dos o más razas.

   - El 7 % de los asociados en los EE. UU. no divulgaron su raza u origen étnico en la recopilación de datos y han sido excluidos de los cálculos y porcentajes mostrados.

   - Definimos "grupos subrepresentados" (en los EE. UU.) como aquellos que se identifican como afroamericanos o hispanos.

La información sobre los beneficios de los asociados se aplica únicamente a los asociados en los EE. UU., a menos que se indique lo contrario.

www.transunion.com

© Copyright 2022 TransUnion. Todos los derechos reservados.