

A high-angle, top-down photograph of a diverse group of approximately ten people of various ages and ethnicities. They are all smiling and looking towards the center, where their hands are raised and stacked on top of each other in a gesture of unity and teamwork. The background is a light-colored wooden floor.

**FLIGHT CENTRE**  
TRAVEL GROUP™

**DIVERSIDAD,  
EQUIDAD E  
INCLUSIÓN**  
REPORTE 2022



# CONTENIDO

Introducción..... 1

Nuestro equipo .....2

Mediciones DEI.....3

- Nuestro punto de referencia .....4
- Encuesta sobre la inclusión del personal.....5
- Diversidad de proveedores.....9

Reclutamiento inclusivo..... 10

Educación DEI ..... 11

Grupos de recursos para colaboradores ..... 12

Iniciativas DEI adicionales..... 18

De cara al futuro..... 19

Contacto.....20





# INTRODUCCIÓN

**Flight Centre Travel Group se compromete a mejorar la diversidad y la inclusión en nuestro lugar de trabajo a medida que forjamos nuestro camino para crear un cambio real y duradero en nuestra empresa. Como líder mundial del sector de los viajes, también tenemos la responsabilidad de ayudar a introducir cambios en el sector y nos comprometemos a hacerlo.**

Reconocemos que existe injusticia social en el sector de los viajes y en las comunidades en las que repercute nuestra industria. Situamos la igualdad y la equidad en lo más alto de nuestra agenda. Nos esforzaremos por poner de nuestra parte para erradicar la discriminación sistémica de las comunidades marginadas dentro de la industria de los viajes.

La igualdad de derechos es fundamental en nuestra forma de actuar. Estamos al lado de las comunidades discriminadas por motivos de raza, discapacidad, identidad de género, sexualidad, religión, neurotipo, forma corporal, edad, condición de padres y otras identidades marginadas.

A principios de 2022, Flight Centre Travel Group Americas eligió tres focos principales de DEI para nuestro año fiscal 2022-2023:

1. Proporcionar amplias oportunidades de aprendizaje de la DEI
2. Aplicar más prácticas de contratación que alteren los prejuicios
3. Establecer y apoyar grupos de recursos para empleados

En las páginas que siguen, encontrarás una instantánea de las acciones que hemos emprendido hasta la fecha para medir y mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión en FCTG. El alcance de este reporte (y de nuestra estrategia de DEI en general) abarca desde las experiencias de los clientes hasta las relaciones con los proveedores, pasando por el aprendizaje en el lugar de trabajo y mucho más. Reconocemos que los problemas sistémicos requieren respuestas sistémicas.

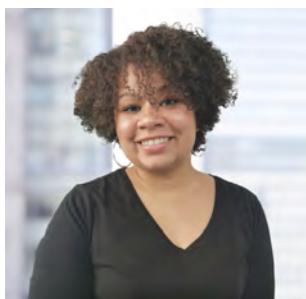
Estamos orgullosos de compartir los progresos que hemos realizado juntos en 2022 hacia los tres objetivos principales de este año fiscal (además de otros). La presentación de informes continuos y transparentes es esencial para nuestro compromiso de dismantelar las barreras a la equidad para nuestra gente, nuestros clientes y nuestras comunidades. Deseo agradecerte personalmente por leer este informe. Al hacerlo, te has convertido en parte de nuestros esfuerzos



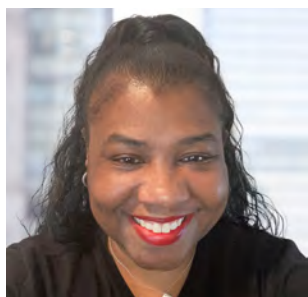
EMESE GRAHAM  
DIRECTORA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



# NUESTRO EQUIPO DEI



**Emese Graham** *(Ella)*  
Directora de Diversidad, Equidad e Inclusión,  
Américas



**Teresa Rolack** *(Ella)*  
Coordinadora ERG de Equidad Racial



**Chelsea Eaton** *(Ella)*  
Coordinadora ERG de Accesibilidad



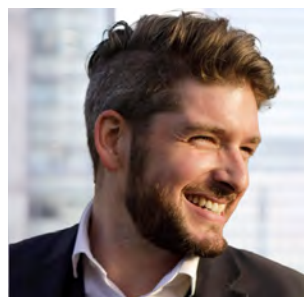
**Kate Neufeld** *(Ella)*  
Coordinadora ERG de Igualdad de Género



**Pamela Gonzalez** *(Ella)*  
Embajadora de la Diversidad, México y LATAM



**Daniel Baker** *(Él)*  
Coordinador LGBTQ2+ ERG



**Chris Garrard** *(Él)*  
Coordinador ERG de Justicia Ambiental



# POLÍTICAS DEI Y GUÍAS PARA COLABORADORES

## POLÍTICA DE DIVERSIDAD DE AMÉRICA

Comunica nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y orienta sobre las ayudas disponibles para los empleados.

## POLÍTICA CONTRA EL ACOSO

Prohíbe la discriminación y el acoso y comunica nuestro procedimiento claro para denunciar.

## POLÍTICA DE VESTIMENTA

Proporciona orientación sobre la apariencia profesional de forma que anime a los empleados a vestir de una manera que refleje su identidad y su bagaje cultural, a la vez que da una consideración extra al personal discapacitado que pueda necesitar algunas adaptaciones en el lugar de trabajo relacionadas con su vestimenta.

## POLÍTICA DEL DÍA DE LA DIVERSIDAD

Los empleados de FCTG Américas disfrutan de un día libre adicional retribuido que pueden utilizar para celebrar cualquier festividad significativa o cultural de su elección.

## GUÍA PARA COLABORADORES SOBRE LA VESTIMENTA, CULTURA Y EVENTOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Aporta educación sobre el intercambio cultural, la apropiación cultural y las prácticas culturales cerradas. Proporciona orientación para planificar reuniones respetuosas en el lugar de trabajo.

***“Cultivar una cultura laboral en la que toda la gente de FCTG Américas pueda prosperar no ocurre por accidente. Con políticas claras y guías útiles para los empleados, nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión se asienta sobre una base sólida.”***

CRYSTAL SANTOSUOSSO (ELLA)  
LÍDER DE RRHH EN AMÉRICA





# NUESTRO PUNTO DE REFERENCIA

- Índice de Referencia Global de Diversidad, Equidad e Inclusión, creado por The Centre for Global Inclusion.
- BenchmarkABILITY®, desarrollado por el Centro de Investigación y Formación en Rehabilitación sobre Prácticas Empresariales Relacionadas con el Empleo. Resultados entre las personas con discapacidad, en colaboración con la Universidad de Cornell.
- The Global Toolkit for Change: Assessing LGBTQI+ Inclusion in Your Workplace, desarrollado por Out&Equal
- Herramienta para la Autoevaluación Organizativa Relacionada con la Equidad Racial, desarrollada por la Coalición de Comunidades de Color.
- Índice de Inclusión Global, creado por Seramount.

***“Es esencial que nuestra estrategia de DEI se base en las mejores prácticas en la disciplina, especialmente las que se desarrollan por grupos que merecen la igualdad. Durante la primavera de 2022, realizamos nuestra primera evaluación comparativa anual de DEI utilizando una serie de herramientas creadas por organizaciones externas. Este ejercicio ofrece a nuestros líderes ejecutivos una gran visibilidad de nuestras áreas de fortaleza y crecimiento relacionadas con la equidad racial, la inclusión LGBTQ2+, la equidad de género y la accesibilidad. También sirve como una de nuestras herramientas clave de medición de nuestro progreso a lo largo del tiempo.”***

EMESE GRAHAM  
DIRECTORA DEI



# ENCUESTA SOBRE LA INCLUSIÓN DEL PERSONAL: VISIÓN GENERAL

## ÍNDICES DE RESPUESTA A LAS ENCUESTAS

36%

Empleados de Canadá

37%

Empleados de EE.UU.

## ¿QUÉ FUE LO QUE MEDIMOS?

### Demografía

- Edad, Género, Identidad LGBTQ2+, Raza
- ¿Cómo cambia la demografía de nuestro lugar de trabajo con el tiempo?
- ¿Cómo se compara la demografía de nuestro lugar de trabajo con la población activa de Canadá y EE.UU. en general?

### Sentimiento de los empleados

- Sentimiento de inclusión, pertenencia y opinión de los empleados sobre los compromisos en materia de DEI
- ¿Cómo cambia con el tiempo el sentimiento sobre nuestra organización con respecto a la DEI?
- ¿Hay algún aspecto del sentimiento de los empleados que sea preocupante?
- Sentimiento de los empleados desglosado por datos demográficos
- Sentimiento de los empleados por edad, sexo, identidad LGBTQ2+ y raza
- ¿Existen diferencias de sentimiento entre los grupos?
- ¿Existen algunos aspectos de la DEI que resulten conflictivos para determinados grupos?





# INSIGHTS DE EE.UU.

## FORTALEZAS

- 1.6x** Representación de los encuestados LGBTQ2+ en comparación con la población estadounidense
- 70%** de los altos cargos encuestados se identifican como mujeres
- 24%** de los encuestados se autoidentificó como Persona de Color, frente al 23% de la población activa nacional estadounidense.
- 92%** de los encuestados están de acuerdo con la afirmación "Me siento cómodo pidiendo ayuda en el trabajo si la necesito".
- 86%** de los encuestados están de acuerdo con la afirmación "Siento que pertenezco a Flight Centre Travel Group".



No hay diferencias significativas en el sentimiento entre los encuestados que se autoidentificaron como Persona de Color frente a los que se autoidentificaron como Blancos



No hay diferencias significativas en el sentimiento entre los encuestados que se autoidentifican como LGBTQ2+ frente a los que se autoidentifican como cisgénero y heterosexuales



No hay diferencias significativas en el sentimiento entre los encuestados que se autoidentifican como Persona de Color frente a los que se autoidentifican como Blancos

## ÁREAS DE OPORTUNIDAD



Sólo el 54% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación "Creo que las decisiones sobre los ascensos son justas en Flight Centre Travel Group".



Sólo el 67% de los encuestados que se autoidentificaron como LGBTQ2+ estaban de acuerdo con la afirmación "Creo que la diversidad es importante para los líderes de Flight Centre Travel Group", en comparación con el 79% de los encuestados que se autoidentificaron como cisgénero y heterosexuales.



# INSIGHTS DE CANADÁ

## AREAS OF STRENGTH

3x

la representación de los encuestados LGBTQ2+ en comparación con la población canadiense.

4x

la representación de encuestados LGBTQ2+ para los puestos de Líder de Área y Líder Senior en comparación con la población canadiense.

50%

de los encuestados que se autoidentificaron como altos cargos eran mujeres, y el 50% eran hombres.

18%

mayor representación de Personas de Color entre los encuestados en comparación con la población canadiense.



No hubo diferencias significativas en el sentimiento entre los encuestados que se autoidentifican como LGBTQ2+ frente a los que se autoidentifican como cisgénero y heterosexuales

91%

de los encuestados están de acuerdo con la afirmación "Me siento cómodo pidiendo ayuda en el trabajo si la necesito".

90%

de los encuestados estaban de acuerdo con la afirmación "Siento que puedo ser yo mismo con mis compañeros y líderes".

## ÁREAS DE OPORTUNIDAD



Sólo el 23% de los encuestados que se autoidentificaron como Personas de Color manifestaron una puntuación general de sentimiento positiva, en comparación con el 78% de los encuestados que se autoidentificaron como Blancos.



Sólo el 63% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación "Creo que las decisiones sobre ascensos son justas en Flight Centre Travel Group".



Sólo el 60% de los encuestados que se autoidentificaron como mujeres estaban de acuerdo con la afirmación "Creo que las decisiones sobre ascensos son justas en Flight Centre Travel Group".



# NUESTROS APRENDIZAJES

“Estamos trabajando para crear una organización en la que todo el mundo tenga un fuerte sentido de pertenencia y un camino claro hacia un Futuro Brillante. Tenemos la esperanza de que el género, la raza, la edad, la discapacidad y la sexualidad no sean indicadores confiables del éxito de una persona en ningún lugar del mundo, ni siquiera dentro de nuestra empresa. De hecho, una de nuestras filosofías clave en Flight Centre Travel Group es el igualitarismo y la unidad.

La recopilación de datos cuantitativos y cualitativos sobre nuestra fuerza de trabajo nos permite elaborar estrategias específicas e informadas para colmar las posibles lagunas en materia de equidad e inclusión. Los datos de nuestra Encuesta de Inclusión del 2022 nos ha mostrado nuestros puntos fuertes actuales y dónde podemos priorizar los recursos para mejorar. Como parte de nuestros próximos pasos, realizaremos una auditoría de las funciones de los mandos intermedios y superiores para identificar cualquier posible fuente de prejuicio estructurado o inconsciente. Además, aprovecharemos nuestros Grupos de Recursos de Empleados para ayudar a fortalecer un sentido de apoyo comunitario y profesional a los grupos demográficos que merecen equidad en nuestro equipo de trabajo.



EMESE GRAHAM (ELLA)  
DIRECTORA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN

“Tenemos la responsabilidad de enfocarnos de forma creíble en fomentar un entorno diverso y una cultura inclusiva para nuestra gente, porque al hacerlo estamos creando mejores resultados para todos nosotros.

Las estrategias de DEI basadas en datos son fundamentales para el éxito y el crecimiento sostenible de nuestras empresas y nuestros equipos. Sólo conseguiremos mejores resultados, innovaremos más y tendremos mayores oportunidades cuando aceptemos, apoyemos y celebremos nuestras diferencias mientras mantenemos un espacio para la aceptación y la comprensión.”



LISA BAKER (ELLA)  
LÍDER DE PERSONAL Y CULTURA DE AMÉRICA





# DIVERSIDAD DE PROVEEDORES

Nuestra visión de la diversidad, la equidad y la inclusión se extiende a las relaciones empresariales que desarrollamos en nuestra industria. Mediante el seguimiento y la ampliación de nuestras asociaciones con grupos merecedores de equidad, esperamos ayudar a cultivar:

- Experiencias de viaje excepcionales para una gama más amplia de clientes
- Una industria de viajes post-COVID que se reconstruya equitativamente
- Redes de proveedores de las que nuestra gente se sienta orgullosa

## VIAJES CORPORATIVOS

Hemos implementados un dashboard de proveedores de viajes corporativos para supervisar los esfuerzos de nuestros socios en materia de diversidad. Esto nos permitirá revisar mejor sus políticas de Diversidad e Inclusión, medir las métricas clave y gestionar las iniciativas de los clientes, así como las nuestras propias. Nuestras marcas corporativas también han establecido un sistema de puntuación por el que los proveedores diversos recibirían una puntuación más alta en nuestro propio proceso de adquisición. Además, ofrecemos a nuestros proveedores de viajes corporativos en EE.UU. la oportunidad de revelar voluntariamente su condición de empresa certificada con un 51% de diversidad o propiedad de minorías.

## LEISURE TRAVEL



“Nuestra gama de productos propiedad de BIPOC ha sido una importante y exitosa incorporación que podemos ofrecer a nuestros clientes. A medida que nuestra cartera sigue creciendo, podemos dar a nuestros clientes la opción y el conocimiento de que la propiedad que están reservando apoya a las comunidades locales.”

BRIAN MCLAREN (ÉL), EVP, FLIGHT CENTER CANADÁ

En Flight Centre Travel Group creemos que los viajes pueden y deben hacer del mundo un lugar mejor; y queremos poner de nuestra parte para apoyar a las comunidades que se han visto afectadas negativamente por el turismo. Conectando a más de nuestros viajeros con empresas propiedad de BIPOC de todo el mundo, esperamos contribuir a un sector turístico más justo y sostenible.

**Durante el ejercicio 2022, hicimos un seguimiento de los gastos de 32,2 millones de dólares con 3,485 millones de proveedores que declararon ser empresas de propiedad diversa o minoritaria, lo que representa un aumento del 152% respecto a nuestros gastos de 2021.**

**En 2022, nuestra colección BIPOC de experiencias de viaje incluía 183 propiedades en Canadá, México, EE.UU. y el Caribe.**

**Ayudamos a 926 viajeros a reservar su viaje con una empresa propiedad de BIPOC**

Impulsados por el poder de la conexión, trabajamos con las mejores personas del planeta para abrir el mundo a quienes quieren verlo.

Prospereamos mediante el desarrollo, la colaboración y nuestro espíritu igualitario.

Nos desafiamos a nosotros mismos, nos adaptamos y damos pasos audaces hacia lo desconocido.

Retribuimos a las comunidades en las que trabajamos, vivimos y viajamos.

Celebramos, recompensamos y reconocemos a nuestra gente.

Te apoyamos en tu camino personal y profesional.

Creemos en un mundo en el que todos sean respetados, valorados y escuchados.

Creemos en las personas, creemos en ti.

Cambiaremos el mundo en cada viaje. Somos Flighties.

Seas quien seas, vengas de donde vengas, bienvenido.

**#proudtobefctg**

# RECLUTAMIENTO INCLUSIVO

Nuestra gente es nuestra filosofía número uno en Flight Centre Travel Group, y en el transcurso de este año fiscal hemos pensado en cómo podemos crear un fuerte sentido de pertenencia para todos nuestros empleados desde el momento en que consideran unirse a nuestro equipo. Nuestras iniciativas de contratación equitativa abarcan los tres pilares siguientes: anuncios de empleo inclusivos, anuncios de empleo expansivos y evaluaciones estandarizadas de los candidatos.

## OFERTAS DE EMPLEO INCLUSIVAS

- Llevamos a cabo auditorías de sesgo exhaustivas en nuestros anuncios de empleo en todas nuestras marcas de Canadá, México y EE.UU. para identificar áreas clave de mejora.
- Creamos un manual para los gerentes de reclutamiento que proporciona orientación práctica para reconocer e interrumpir los prejuicios en sus ofertas de empleo.
- Impartimos este entrenamiento en talleres presenciales y a distancia para reforzar las prácticas de interrupción de prejuicios y ofrecer oportunidades a los gerentes de reclutamiento para que hicieran preguntas y practicaran sus conocimientos.

## ANUNCIOS EXPANSIVOS DE EMPLEO

- Hemos empezado a aumentar la visibilidad de nuestras oportunidades actuales anunciándonos en redes profesionales como Black Travel Alliance y PinkJobs: LGBT+ Friendly, Equal Opportunity Jobs and Candidates.

## STANDARDIZED EVALUATION

Seguimos ajustando nuestro proceso de adquisición de talentos para limitar las oportunidades de prejuicios inconscientes y las posibles barreras a la equidad. Nuestros equipos de contratación emplean los siguientes métodos para mantener la objetividad y la accesibilidad:

- Permitir que los candidatos programen ellos mismos sus entrevistas
- Utilizar entrevistas estructuradas con criterios de evaluación coherentes
- Utilizar un panel de revisores para evaluar las solicitudes y las respuestas a las entrevistas
- Eliminar la verificación de referencias para reducir la influencia de posibles prejuicios de empleadores anteriores
- Eliminar los criterios de evaluación de las entrevistas que puedan suponer un obstáculo para los estudiantes de inglés, los candidatos neurodivergentes y los candidatos cuyo trasfondo cultural haga mucho hincapié en la humildad.
- Criterios de evaluación de entrevistas tipo presentación

***“Queremos que personas de todos los orígenes se vean representadas en FCTG, por lo que buscamos activamente la diversificación mediante la creación de prácticas de contratación inclusivas. Creemos que la diversidad impulsa la innovación y nos ayuda a construir una cultura en la que todos se sientan bienvenidos e incluidos.”***

NEALY KERNOGHAN (ELLA/ÉL)  
LÍDER DE ADQUISICIÓN DE TALENTOS EN AMÉRICA







# FOMANTANDO LA EDUCACIÓN EN MATERIA DE EQUIDAD

500+

Participantes en talleres y módulos de aprendizaje

5

Talleres para todos

6

Módulos de aprendizaje a distancia

47

Cursos cortos #TikTokTuesday

14

Sesiones de aprendizaje en equipo

1567

Participaciones en comunicación interna sobre DEI

36,023

Opiniones sobre la comunicación interna sobre DEI

El desarrollo de la educación en materia de equidad es uno de los elementos fundamentales de nuestra estrategia de DEI. Al ofrecer oportunidades continuas de entrenamiento, estamos equipando a nuestros equipos para que apliquen de forma competente una perspectiva de DEI a su trabajo.

En 2022, nuestro exhaustivo plan de estudios sobre el lugar de trabajo trató temas como los privilegios, el fomento de la seguridad psicológica para las conversaciones difíciles, la creación de acceso para los empleados autistas, qué son los sistemas de opresión y cómo funcionan, el cultivo de equipos que incluyan a los transexuales, la interrupción de los prejuicios en el proceso de contratación, la lucha contra la gordofobia y la comunicación eficaz entre culturas.

Nuestro currículo continuo de oportunidades de aprendizaje en directo y a tu propio ritmo está respaldado por comunicaciones internas semanales diseñadas para sensibilizar sobre las experiencias marginadas a través de contenidos de video.

## LO QUE DICEN NUESTROS ALUMNOS

*“Me encantan estos cursos, buenas conversaciones, detalles geniales que podemos utilizar. Me encanta que sean fáciles de integrar en mi día a día.”*

*“Creo que es valioso reflexionar sobre uno mismo, así como escuchar a otros y recibir consejos de expertos. Son conversaciones importantes que hay que normalizar en la sociedad y en nuestra empresa.”*

*“Te abre los ojos y está bien hecho. Te hace pensar y ver más allá”*

*“Me siento orgullosa de trabajar aquí, animada a desarrollarme realmente como profesional del turismo (tratamos con tantas culturas y perfiles tocados por los temas tratados en el curso)”*





# GRUPOS DE RECURSOS PARA EMPLEADOS

Los Grupos de Recursos de Empleados (ERG) proporcionan a los grupos que buscan equidad una estructura formal dentro de la organización para apoyar sus necesidades únicas, servir como grupo de enfoque para la empresa, crear oportunidades de establecer contactos y construir una comunidad dentro de la organización.

Este año, FCTG Américas nombró a cinco coordinadores para dirigir nuestros ERG bajo la dirección de nuestra directora de DEI y con el apoyo de patrocinadores ejecutivos.



# EQUIDAD RACIAL

**Misión:** Ayudar a mejorar la equidad racial y la inclusión entre la gente, los clientes y las comunidades de FCTG Américas.

**Afiliación:** Abierto a personas racializadas e indígenas, así como a aliados de comunidades de color:



TERESA ROLACK (ELLA)  
COORDINADORA ERG,  
GERENTE DE CUENTAS SENIOR, FCM

"¡Estoy muy emocionada por la oportunidad de dirigir el ERG de Equidad Racial para FTG Americas! Me apasionan la diversidad y los viajes; tener un profundo amor por ambos sólo refuerza mi deseo de añadir más diversidad étnica al mundo de los viajes. Como mujer de color, espero arrojar luz sobre todas las maravillosas oportunidades profesionales que existen en el espacio de los viajes y atraer a más poblaciones étnicamente diversas."



CHARLENE LEISS (ELLA)  
PATROCINADORA EJECUTIVA, PRESIDENTA,  
FLIGHT CENTRE TRAVEL GROUP AMERICAS

"Ha habido una respuesta tan extraordinaria dentro de FCTG Américas para profundizar en nuestro compromiso con la equidad racial, la inclusión y la diversidad. Estamos muy orgullosos de la implicación que han demostrado nuestros equipos, especialmente durante los últimos años, incluso en una época tan difícil para nuestro sector. Espero con interés la colaboración sostenida que este grupo de recursos para empleados contribuirá a apoyar."



DAVID RICHARDSON (ÉL)  
SPONSOR EJECUTIVO, VICE PRESIDENTE  
EJECUTIVO, DIRECTOR GENERAL DE  
ABASTECIMIENTO, AMÉRICA

"Me entusiasma formar parte de la iniciativa ERG, ya que me siento firmemente comprometido a tomar medidas proactivas y positivas para garantizar que Flight Centre Travel Group Americas cultive y desarrolle el talento en todos los grupos demográficos y que esto se vea en todos los niveles de nuestra empresa."





# ACCESIBILIDAD

**Propósito:** Ayudar a mejorar la accesibilidad y la inclusión de la discapacidad entre la gente, los clientes y las comunidades de FCTG Américas.

**Afiliación:** Abierto a personas con discapacidades visibles o invisibles, enfermedades crónicas, enfermedades mentales, neurotipos marginados (como el autismo o el TDAH) y aliados de las comunidades de discapacitados y neurodivergentes.



CHELSEA EATON  
COORDINADORA ERG,  
GESTORA DE CONTENIDOS, FCM

“Un mundo acogedor es un mundo accesible, y dado que muchas personas pasan gran parte de su vida trabajando, hacer que las oficinas, los eventos y los espacios de trabajo compartidos sean accesibles es un punto de partida fundamental. Las personas discapacitadas y neurodivergentes aportan mucho talento y tenacidad a la fuerza de trabajo, y para mí es un privilegio apoyar a Flight Centre Travel Group Americas en el diseño de un lugar de trabajo que eleve estas identidades.”



LISA BAKER (ELLA)  
SPONSOR EJECUTIVA, LÍDER DE  
PERSONAL Y CULTURA EN AMÉRICA

“La accesibilidad significará algo diferente para cada uno de nosotros, pero a lo largo de nuestras vidas y nuestras carreras profesionales podemos estar seguros de que cada uno de nosotros tendrá que abrirse camino a través de un problema de accesibilidad, ya sea para nosotros directamente, para nuestros amigos o para nuestra familia. Sabemos que no todos los problemas de accesibilidad son inmediatamente visibles, así que lo que esperamos conseguir haciendo de esta área un foco de atención, es elevar el perfil de todas las discapacidades y tener un objetivo claro de contrarrestar las barreras a la accesibilidad siempre que podamos. Garantizar que tenemos un lugar de trabajo accesible e inclusivo es la mejor base que podemos ofrecer a nuestra gente para que tengan éxito en sus carreras.”



# EQUIDAD DE GÉNERO

**Propósito:** Ayudar a mejorar la equidad de género entre la gente, los clientes y las comunidades de FCTG Américas.

**Afiliación:** Abierto a todos los defensores de la igualdad de género, incluidas las mujeres, las personas con perspectiva de género y los hombres.



TE NEUFELD (ELLA)  
COORDINADOR ERG, SUB DIRECTORA  
DE LOCALIZACIÓN, FLIGHT CENTRE

“Como coordinadora de ERG para el género, me entusiasma aprender de nuestros equipos sobre cómo FCTG Américas puede apoyarnos a nosotros y a todas nuestras hermosas identidades y expresiones de género. Mi objetivo es ayudar a que FCTG Américas sea lo más solidario y acogedor posible para todos.

Esperamos realizar un esfuerzo de colaboración para llevar la Diversidad, la Equidad y la Inclusión a tantos espacios como sea posible”.



CHRIS LYNES (ÉL)  
SPONSOR EJECUTIVO, DIRECTOR  
GENERAL CANADÁ, LÍDER DE  
CORPORATE TRAVELLER AMÉRICA

“Ahí donde existe desigualdad de género, todos sufrimos el impacto. Trabajar juntos hacia una verdadera igualdad de género para nuestra gente, nuestros clientes y nuestras comunidades ha sido durante mucho tiempo una prioridad en FCTG, y este grupo de recursos para empleados es una parte vital de cómo alcanzaremos esa visión.”





## ERG LGBTQ2+

**Propósito:** Ayudar a mejorar la equidad y la inclusión LGBTQ2SIA+ entre la gente, los clientes y las comunidades de FCTG Américas.

**Afiliación:** Abierto a Flighties LGBTQ2SIA+ y aliados.



DANIEL BAKER (ÉL)  
COORDINADOR ERG,  
DIRECTOR DE CUSTOMER SUCCESS, FCM

"Al ser parte de la comunidad LGBTQ2SIA+, puedo entender cómo relacionarme y ayudar a aquellos que quieren impulsarse dentro de la comunidad empresarial. Este grupo de recursos para empleados es un grupo vital para ayudar a dar voz a Flight Centre Travel Group y ayudar a nuestros compañeros de equipo para que sepan que cuentan con apoyo. Quiero contribuir a que el futuro del sector de los viajes sea inclusivo para todos los que crucen nuestra puerta y que nuestra empresa sea precursora en ser inclusiva para todos."



CHRISTINA PEDRONI (ELLA)  
SPONSOR EJECUTIVA, VICEPRESIDENTA SENIOR  
Y DIRECTORA GENERAL DE VIAJES PREMIUM,  
INDEPENDENT Y LIBERTY

"Es un honor para mí ser patrocinadora ejecutiva del grupo de recursos LGBTQ2+ de FCTG, Américas. Elegí patrocinar este grupo porque a lo largo de mis 17 años de carrera en Flight Centre siempre me he sentido valorada y validada como miembro de la comunidad LGBTQ2+. Estoy deseando que nuestro grupo mejore la cultura y la comunidad de empleados LGBTQ2+ dentro de FCTG y garantizar que nuestros clientes LGBTQ2+ estén representados y sean bienvenidos dentro de nuestras marcas y guiados a nuestros socios proveedores que comparten nuestra visión de inclusividad."



BILLY MCDONOUGH  
SPONSOR EJECUTIVO

"Como miembro orgulloso del Liderazgo FCTG y de la comunidad LGBT+, creo que es importante mantener un diálogo abierto sobre los problemas y oportunidades que afectan a la comunidad y tomar medidas para garantizar un entorno de trabajo verdaderamente inclusivo."



# ERG JUSTICIA AMBIENTAL

**Propósito:** Ayudar a mejorar la sostenibilidad y la justicia medioambiental entre la gente, los clientes y las comunidades de FCTG Américas.

**Afiliación:** Abierto a todos los defensores de la justicia medioambiental, los derechos de los animales y la sostenibilidad.



CHRIS GARRARD (ÉL)  
COORDINADOR ERG, GESTOR SENIOR DE  
CUSTOMER SUCCESS Y CORPORATE TRAVELLER

"Como apasionado del cambio climático y justicia medioambiental, reconozco que el sector de los viajes en su conjunto se enfrenta a algunos de los retos más importantes de cualquier industria para lograr la sostenibilidad. Me entusiasma reunir un grupo de recursos para empleados que nos permita colaborar en todos los pilares de la empresa sobre oportunidades internas de sostenibilidad y educación sobre cuestiones de justicia medioambiental. Nuestras decisiones individuales siempre importan, ¡pero juntos podemos ayudar a FCTG a convertirse en un verdadero agente de cambio en el espacio de los viajes!"



MARC CASTO (ÉL)  
SPONSOR EJECUTIVO, EVP DE ASUNTOS  
GUBERNAMENTALES Y COMUNICACIONES

"Resolver la cuestión de la sostenibilidad medioambiental será el reto más importante y existencial al que nos enfrentaremos después del Covid. Situarnos como líderes en este espacio alineará nuestro éxito empresarial con nuestros intereses sociales. Y es lo correcto".





# OTRAS INICIATIVAS DEI

## REPRESENTACIÓN INCLUSIVA EN LOS CONTENIDOS DE MARCA

Realizamos auditorías exhaustivas de todas las cuentas de redes sociales de la marca FCTG Américas para identificar cualquier laguna en la representación basada en la etnia, el género, las discapacidades visibles y la diversidad corporal.

## TRANSPARENCIA INTERNA CON LA DIRECCIÓN DE DEI

- Actualizaciones mensuales con todos los empleados de Flight Centre Travel Group Americas sobre las iniciativas de DEI. Las actualizaciones incluyen objetivos, resultados clave y próximas oportunidades de participación.
- Comunicaciones mensuales con líderes empresariales clave
- Boletín mensual de DEI con informes sobre iniciativas de DEI, información sobre las próximas vacaciones y llamadas a la acción para dirigir equipos con una perspectiva de equidad.

## SERVICIOS DE VIAJE QUE AFIRMAN EL GÉNERO

La prioridad de Flight Centre Travel Group es ofrecer una experiencia de reservación de viajes transparente, respaldada por el mejor servicio y la mejor tecnología.

Reconocemos la importancia de un programa de viajes inclusivo y que afirme la igualdad de sexos, y nos comprometemos a apoyar a los viajeros transexuales, no binarios y queer.

En 2022, identificamos tres prioridades clave para mejorar la inclusión LGBTQ2IA+ en nuestras soluciones de viaje.

FCM y Corporate Traveller han logrado nuestro primer objetivo de garantizar que los clientes de viajes corporativos puedan reservar sus viajes utilizando los marcadores de género X, U, F o M de sus documentos de viaje.

Nuestros dos próximos objetivos son ampliar las opciones de prefijos para incluir más títulos de género neutro, y explorar soluciones para integrar los pronombres preferidos en los perfiles de nuestros viajeros.



# DE CARA AL FUTURO

**El trabajo que hemos esbozado en este reporte es algo de lo que estamos increíblemente orgullosos de compartir, pero reconocemos que queda mucho por hacer. En los próximos meses seguiremos centrándonos en una serie de iniciativas, entre las que se incluyen:**

- Aplicación de la Encuesta de Inclusión de Empleados para nuestros equipos en México
- Establecer objetivos específicos para el crecimiento de la diversidad de proveedores
- Continuar nuestro trabajo para garantizar un proceso de contratación inclusivo
- Entrenamiento continuo e integral en DEI
- Ejecución de diversos programas del Grupo de Recursos para Empleados
- Identificar prácticas sabias para las experiencias turísticas de las plantaciones americanas y caribeñas
- Crear guías adicionales para los empleados y políticas en el lugar de trabajo que apoyen una cultura inclusiva y equitativa.

Esperamos encontrarnos con momentos desafiantes en el transcurso de nuestro viaje, y estamos comprometidos con nuestras filosofías fundamentales y con nuestra visión de trabajar juntos para dismantelar las barreras a la equidad para nuestra gente, nuestros clientes y nuestras comunidades.



CHARLENE LEISS  
PRESIDENTA DE FLIGHT CENTRE  
TRAVEL GROUP AMERICAS







# CONTÁCTANOS

**Emese Graham**

**Directora de Diversidad,  
Equidad e Inclusión**

**[Emese.graham@flightcentre.ca](mailto:Emese.graham@flightcentre.ca)**