



Albemarle sigue avanzando en su plan de diversidad, equidad e inclusión para crear valor en la empresa

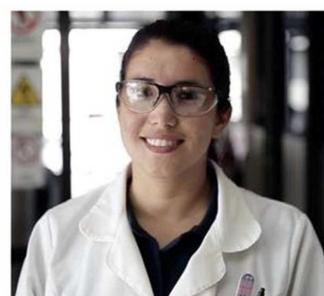
Pionera en el desarrollo de la industria del litio en el país, la compañía avanza en una estrategia de derechos humanos para promover la igualdad tanto en la organización como en sus socios comerciales.

En los últimos años, Albemarle, uno de los mayores productores de litio del mundo y especialista en la entrega de soluciones químicas a una amplia gama de clientes y necesidades, ha venido impulsando una estrategia de derechos humanos que incluye un plan de Diversidad, Equidad e Inclusión, DE&I, que aplica tanto para Albemarle como para sus socios comerciales, enfocado en el cumplimiento de su propio Código de Conducta.

De esta manera buscan promover un entorno inclusivo, con mayor participación femenina dentro de sus áreas y dando valor a la diversidad de pensamientos, experiencias y cultura. "En Albemarle ofrecemos igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas que quieran ser parte de la empresa, sin importar raza, color, ascendencia, nacionalidad, discapacidad física o mental. En la diversidad crecemos todos y todas, nos hacemos fuertes y podemos desarrollar el potencial de nuestra compañía", señaló Ignacio Mehech, Vicepresidente de Asuntos Externos y Country Manager de Albemarle Chile.

En este marco, la empresa lanzó en el Mes del Orgullo su nueva iniciativa llamada Pride Connect Chile, un grupo de recursos para empleados de la comunidad LGBTQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Queer y más), que busca generar un espacio de confianza dentro de la compañía basado en el respeto a la dignidad de las personas, la libertad y la visibilidad de las diversas expresiones de sexualidad. "Todos y todas deberíamos sentirnos orgullosos de quién somos, sea cual fuese su sexo biológico, orientación sexafactiva, su identidad sexual o su rol de género. Ese es el piso desde el cual estamos construyendo Albemarle Chile", dijo Mehech.

Esta nueva iniciativa es liderada por los ejecutivos de la compañía Sergio Matus,



Subgerente del proyecto SYIP y Javier Contreras, Hidrogeólogo Modelador, quienes concuerdan que es necesario avanzar hacia una empresa que fortalezca el potencial de los equipos que son diversos, innovadores e inclusivos y que crean valor para las personas, Albemarle y sus partes interesadas.

"Compartir educación básica sobre la comunidad LGBTQ+ es una oportunidad para que derribemos las barreras que existen en materia de diversidad sexual",

indicó Sergio Matus. A esto, Javier Contreras enfatizó que "hoy existen muchas definiciones de esta comunidad que no conocemos y son las que nos permiten visibilizar las distintas formas de vivir nuestra sexualidad y de normalizar una realidad que en algunos ambientes tiene que esconderse debido a la dificultad que, muchas veces, conlleva el ser uno mismo".

Además de Pride Connect, Albemarle ha estado impulsando una serie de iniciati-

vas que buscan avanzar hacia un entorno más diverso e inclusivo. Una de ellas es Women Connect Chile, un programa de desarrollo profesional para mujeres que tiene el objetivo de promover la participación femenina en todas las áreas de la organización. Diego Espinoza, Human Resources Manager de Albemarle Chile, explicó que "estamos muy comprometidos con seguir trabajando por la inclusión en todas nuestras áreas de trabajo. Este tipo de iniciativas nos permiten generar sinergias, compartir conocimientos y avanzar hacia una mejor organización que promueva temas clave como el de la equidad de género, derechos humanos e inclusión. A ese futuro estamos apuntando".

www.albemarlelitio.cl