



SAMSARA—2023

Informe sobre diversidad, equidad e inclusión





Tabla de contenido

- 04 [Introducción](#)
- 10 [Una perspectiva sobre DEI basada en datos](#)
- 20 [Enfoque estratégico](#)
- 32 [Retribuir a la comunidad](#)
- 34 [El camino a seguir](#)

Introducción

Nuestra misión orientada al cliente, nuestra visión de crecimiento y nuestros valores son el núcleo de la cultura aquí en Samsara. Nos apoyan en nuestro propósito y reflejan lo que defendemos. A medida que crecemos y escalamos como empresa, nuestro valor de “ser inclusivos” es más importante que nunca. Crear un entorno inclusivo mejora nuestra capacidad de innovar para nuestros clientes. Nuestros clientes provienen de diferentes ámbitos y orígenes, y es importante que nuestro lugar de trabajo refleje esa diversidad.

Nuestro objetivo es fomentar un entorno inclusivo que haga que todas las personas, independientemente de quién sean o de dónde vengan, se sientan valoradas, seguras y respetadas. Estamos comprometidos a promover nuestra estrategia y esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión para promover constantemente este objetivo.

Creemos que la transparencia y la rendición de cuentas son fundamentales para avanzar. Este informe comparte en qué nos enfocamos, dónde hemos hecho mejoras y dónde tenemos espacio para crecer. Agradezco sus comentarios y espero continuar con este trabajo tan necesario a medida que construimos a largo plazo.



“La diversidad y la innovación van de la mano. Trabajar junto con nuestros clientes a medida que digitalizan sus operaciones conlleva desafíos diferentes y únicos. Resolver sus problemas requiere pensar de forma creativa. Hacemos nuestro mejor trabajo para nuestros clientes cuando tenemos una cultura inclusiva que alienta a los samsarianos de todos los orígenes a compartir sus experiencias y perspectivas.

SANJIT BISWAS
Director ejecutivo y cofundador



Un momento para la transparencia

Esta es la tercera edición del Informe de Samsara sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI). Este informe ofrece una visión a profundidad de los datos demográficos de nuestra empresa, de los programas e iniciativas centrados en la inclusión y de los objetivos que nos hemos comprometido a alcanzar. Creemos que la transparencia conduce a la responsabilidad, y la responsabilidad genera resultados. Como empresa orientada a los resultados, creemos que compartir estos datos impulsará un progreso aún mayor en nuestras iniciativas de DEI.

La misión de DEI de Samsara

Valoramos y dependemos de las experiencias y perspectivas únicas de todos los miembros de nuestro equipo para ayudarnos a resolver problemas complejos y convertirnos en una organización más innovadora y exitosa. Nos comprometemos a aumentar la DEI en todos los equipos y a garantizar que Samsara sea un lugar en el que personas de todos los orígenes tengan un sentimiento de pertenencia y puedan tener un impacto.

Mantener un lugar de trabajo flexible

Valoramos las interacciones en persona y la colaboración en la oficina, pero también queremos darles a nuestros empleados la flexibilidad que necesitan para ser productivos y tomar las decisiones correctas que funcionen en su vida.

Cuando empezamos a explorar cómo sería el futuro del trabajo en Samsara, aprovechamos lo que mejor sabemos hacer: escuchar las opiniones de los empleados. Nuestros empleados nos dijeron que querían flexibilidad en el lugar donde trabajaban, por lo que era importante para nosotros construir una empresa y cultura donde pudiéramos dar a nuestra gente esa flexibilidad.

A finales de 2021, tomamos la decisión de convertirnos en un lugar de trabajo flexible donde los empleados pudieran trabajar desde donde les funciona, ya sea en casa, en la oficina, en un espacio de coworking local o en alguna combinación de esas opciones. Esto no solo les ha dado a nuestros empleados la flexibilidad de trabajar donde mejor les convenga, sino que también ha ampliado nuestra apertura para la contratación, aumentando las oportunidades de contratar a partir de una reserva de talentos más amplia y diversa. Seguimos aprendiendo e iterando la mejor manera de apoyar el trabajo flexible en el futuro, con el objetivo de hacer lo correcto para nuestros clientes, nuestros equipos y nuestra gente.



“Ser un trabajador remoto ha sido un gran beneficio para mi productividad y bienestar. Tengo más flexibilidad para construir mi día con todas mis responsabilidades, tanto profesionales como personales”.

EMPLEADO DE SAMSARA, MICHIGAN (EE. UU.)

01

Una perspectiva sobre DEI basada en datos

Reconocemos que, para convertirnos en una empresa más diversa, equitativa e incluyente, nuestras acciones deben basarse en datos.

En esta sección, verá hasta dónde hemos llegado con nuestras iniciativas de DEI en torno a la contratación, la representación y el liderazgo. Los datos a continuación, además de los informes de datos públicos de las principales empresas tecnológicas, se utilizarán como punto de referencia para verificar nuestro progreso a medida que avanzamos.

¿POR QUÉ LOS DATOS SOBRE DEI SON FUNDAMENTALES PARA NOSOTROS EN SAMSARA?

“Los datos son el alma de Samsara y los datos sobre DEI son esenciales para garantizar que podamos evaluar, rastrear y mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión. Utilizamos datos de DEI para establecer metas, comprender dónde debemos apoyarnos y responsabilizarnos del progreso en la creación de una empresa diversa y dinámica”.



STEVE PICKLE
Director de Recursos Humanos



Nuevas contrataciones

Estamos comprometidos a atraer y reclutar a los mejores talentos de todos los orígenes, grupos y ubicaciones geográficas de todo el mundo.

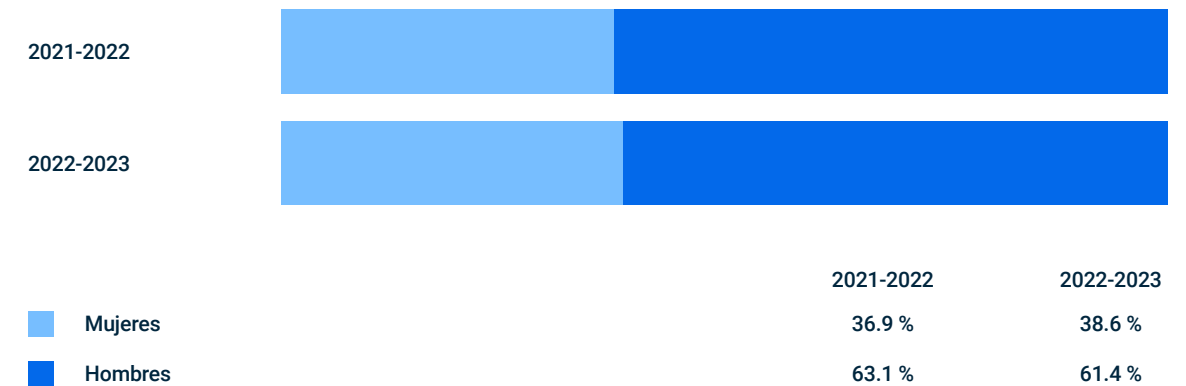
En los últimos años, hemos puesto en marcha múltiples esfuerzos programáticos para aumentar la representación diversa. Nuestro objetivo es seguir impulsando el progreso en el aumento de la representación étnica y de género. Publicamos en una amplia variedad de bolsas de trabajo externas para ayudarnos a crear una canalización diversa para futuros puestos en nuestros embudos de contratación.

Continuamos impulsando la rendición de cuentas con datos, estableciendo nuevos objetivos, tanto para la representación de género como para la representación étnica en nuestro proceso de entrevistas, con base en la distribución del talento en los mercados de los que reclutamos.

Al observar a nuestros nuevos samsarianos, logramos un progreso incremental en la contratación de talentos subrepresentados, pero entre los nuevos empleados disminuyó el porcentaje de personas negras, una tendencia que estamos trabajando para revertir.

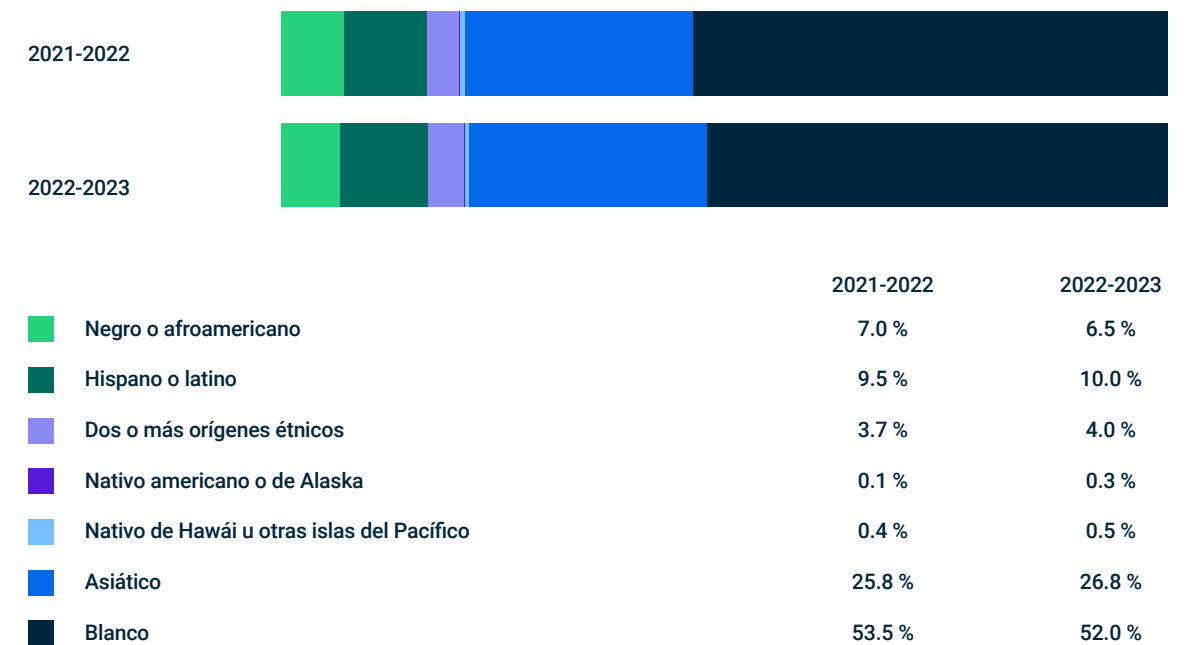
Los nuevos empleados se refieren a todos los samsarianos contratados como empleados regulares (no contingentes) durante un periodo de tiempo específico, independientemente de si son empleados activos actuales de la organización. Las cifras 2022-2023 representan a los empleados contratados entre el 31 de julio de 2022 y el 29 de julio de 2023 [incluidas dichas fechas]. Las cifras de 2021-2022 representan a los empleados contratados entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de julio de 2022 [incluidas dichas fechas].

NUEVAS CONTRATACIONES POR GÉNERO (GLOBAL)



De 2021 a 2022, el 0.2 % no informó su género y no se incluyó en estos gráficos.
De 2022 a 2023, el 0.5 % no informó su género y no se incluyó en estos gráficos

NUEVAS CONTRATACIONES POR GRUPO ÉTNICO (SOLO EN EE. UU.)



2021-2022: 3.7 % no informó su origen étnico y no se incluyó en estos gráficos.
2022-2023: 4.1 % no informó su origen étnico y no se incluyó en estos gráficos.

Nota: Aunque nuestros datos de género se ajustan actualmente a las pautas de la EEOC, por motivos de coherencia, recientemente actualizamos nuestros sistemas de notificación de datos para captar mejor a las personas que no se ajustan a las designaciones binarias de género y, en adelante, las personas tendrán la oportunidad de seleccionar "Género no binario o disidente".



Representación

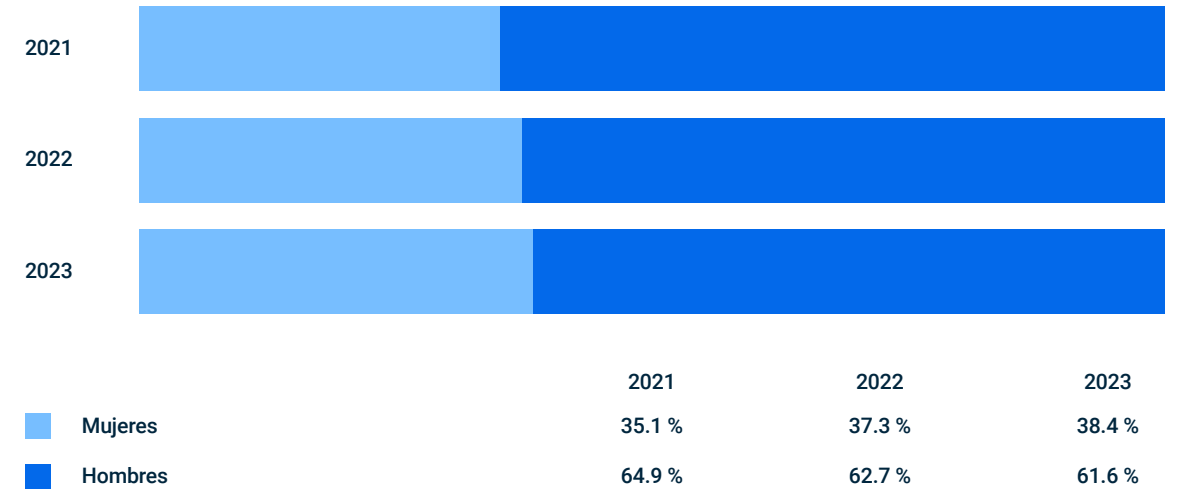
La representación importa. Crea un entorno donde se valoran y escuchan todas las voces y perspectivas, al tiempo que se reconocen las diferencias. Son estas diferencias las que nos hacen únicos y contribuyen a la cultura y los resultados empresariales de Samsara.

A medida que buscamos hacer crecer nuestra fuerza laboral, mantenemos nuestro compromiso de aumentar el número de mujeres, personas disidentes de género y LGBTQIA+, veteranos y miembros de grupos étnicos subrepresentados en todos los niveles de la organización. Reconocemos que tenemos avances en estas áreas y hemos comenzado a trabajar interna y externamente para ver el crecimiento en estas áreas en nuestros próximos años fiscales.

Observamos una tendencia positiva en la representación de las mujeres y de los grupos subrepresentados en Samsara. Aunque hemos estabilizado la representación de las personas negras en Samsara, aún tenemos oportunidades de aumentarla de forma significativa.

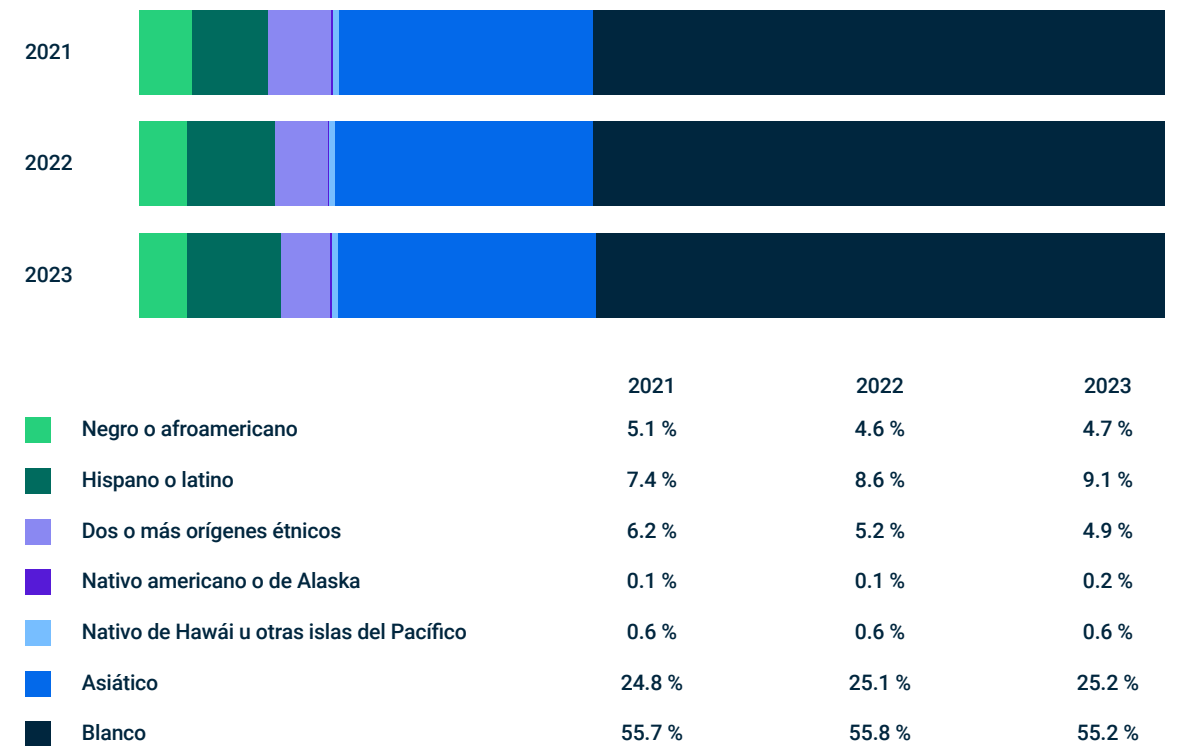
"En general" se refiere a los samsarianos actuales, excepto a los empleados que no informaron los datos relevantes.

GÉNERO EN GENERAL (GLOBAL)



2021: el 0.2 % no informó su género y no se incluyó en estos gráficos.
 2022: 0.2 % no informó su género y no se incluyó en estos gráficos.
 2023: el 0.2 % no informó su género y se incluyó en estos gráficos.

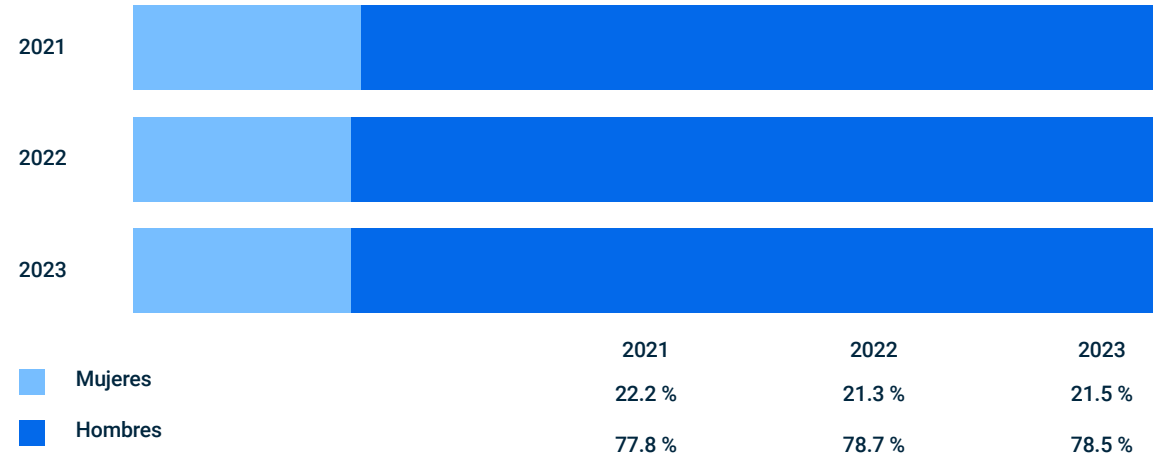
ORIGEN ÉTNICO EN GENERAL (SOLO EE. UU.)



2021: 4.5 % no informó su origen étnico y no se incluyó en estos gráficos.
 2022: el 3.9 % no informó su étnico y no se incluyó en estos gráficos.
 2023: el 4.1 % no informó su origen étnico y se incluyó en estos gráficos.

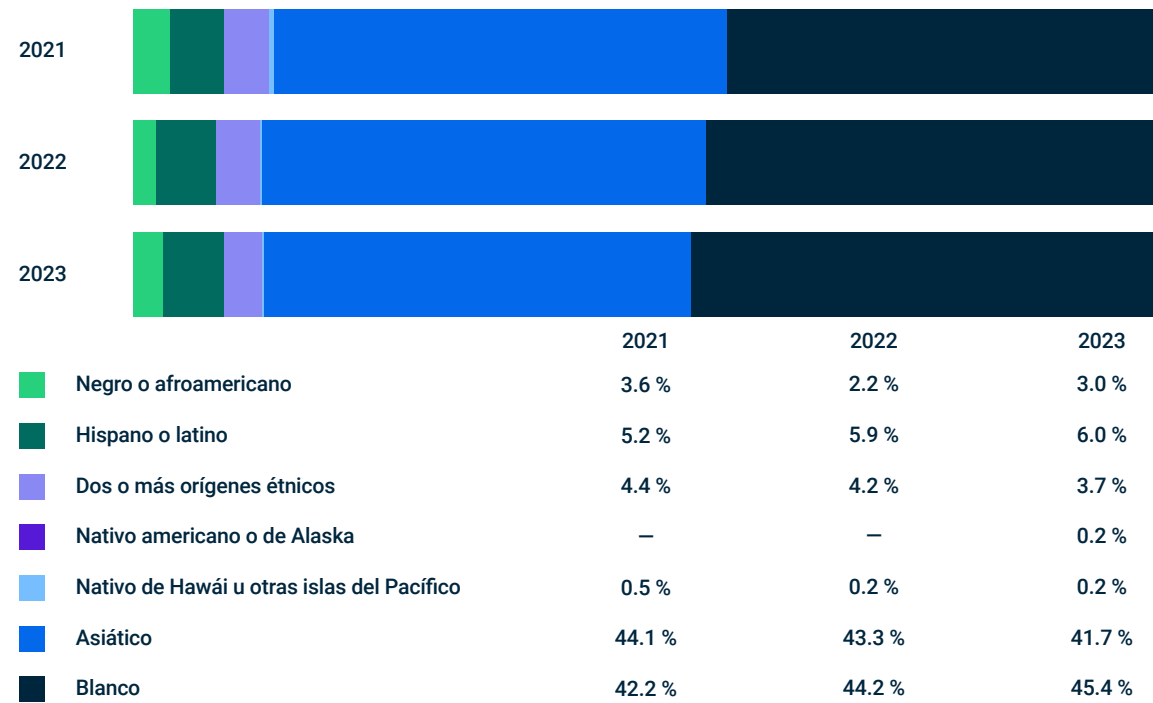
"Técnico" se refiere a los samsarianos que tienen uno de los siguientes términos en su cargo o perfil laboral: ingeniero, de software, de hardware, gerente de programa técnico, gerente de producto, arquitecto.

GÉNERO EN LOS ROLES TÉCNICOS (GLOBAL)



2021: el 0.5 % no informó su género y no se incluyó en estos gráficos.
 2022: el 0.4 % no informó su género y no se incluyó en estos gráficos.
 2023: el 0.7 % no informó su género y no se incluyó en estos gráficos.

ORIGEN ÉTNICO EN ROLES TÉCNICOS (SOLO EE. UU.)



2021: el 6.4 % no informó su origen étnico y no se incluyó en estos gráficos.
 2022: el 5.8 % no informó su origen étnico y no se incluyó en estos gráficos.
 2023: el 5.5 % no informó su origen étnico y no se incluyó en estos gráficos.

Durante el año pasado, vimos avances clave en la representación de personas negras en roles técnicos en Samsara. Además, la representación de las mujeres en estos roles ha superado las tendencias de la industria, pero seguimos concentrándonos en aumentar la representación en estas áreas.





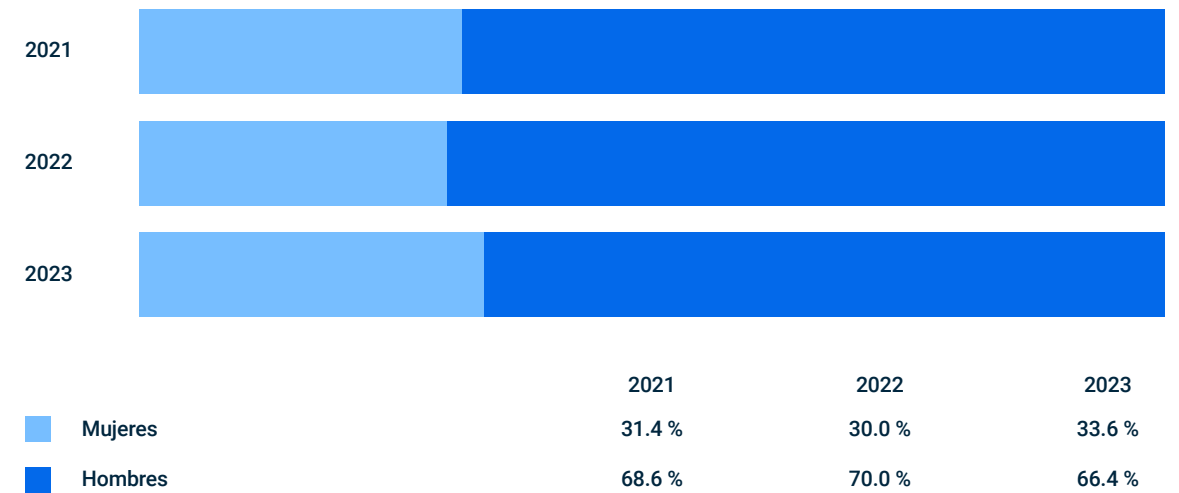
Representación en puestos de liderazgo

Definimos los puestos de liderazgo como los de director y superiores.

Las investigaciones demuestran que la mejor manera de aumentar la representación de la diversidad en una empresa es comenzar a nivel de liderazgo. Es fundamental que las personas de entornos subrepresentados vean a personas como ellos en posiciones de liderazgo. La diversidad en el liderazgo significa una mayor profundidad y amplitud de experiencia y perspectiva, lo que a su vez permite una mayor capacidad para relacionarse con los empleados, clientes y clientes potenciales. Garantizar la diversidad en el liderazgo en Samsara es un área de atención continua tanto para nuestro equipo de liderazgo actual como para el reclutamiento de ejecutivos.

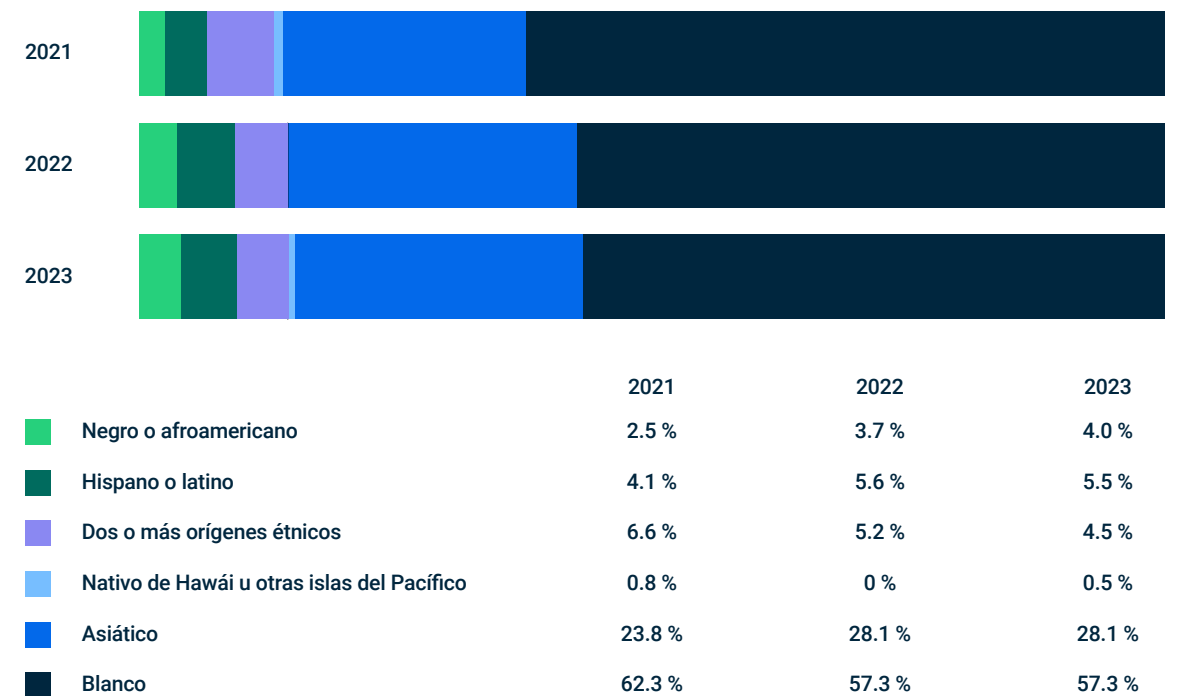
Logramos un aumento notable del 3.6 % de las mujeres en puestos de liderazgo este año pasado, con lo que revertimos la tendencia del año pasado. Sin embargo, en contraste, hubo una disminución en la representación de quienes se identifican como de dos o más grupos étnicos.

REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EN PUESTOS DE LIDERAZGO (GLOBAL)



2021, 2022 y 2023: todos los empleados en puestos de liderazgo informaron su género.

ORIGEN ÉTNICO EN PUESTOS DE LIDERAZGO (SOLO EN EE. UU.)



2021: el 7.6 % no informó su origen étnico y no se incluyó en estos gráficos.
 2022: el 6.0 % no informó su origen étnico y no se incluyó en estos gráficos.
 2023: el 4.3 % no informó su origen étnico y no se incluyó en estos gráficos.

02

Enfoque estratégico

Seguimos concentrando nuestra estrategia de DEI en tres áreas clave que creemos que tendrán el mayor impacto en hacer de Samsara una empresa más diversa, equitativa e incluyente:

I. Atracción

II. Desarrollo y retención

III. Supervisión y responsabilidad

Al invertir tiempo, recursos y trabajo del personal en estas áreas con un enfoque intencional en DEI, podemos no solo responder a los desafíos del momento, sino también construir una estrategia a largo plazo que garantizará un crecimiento sustentable y duradero en estas áreas.





I Atracción

Crear una cultura de contratación que priorice la diversidad

Samsara tiene como objetivo atraer y contratar talento de primer nivel con una amplia gama de habilidades y experiencia. Con un grupo diverso de personas talentosas, creamos mejores soluciones para aumentar la seguridad, eficiencia y sostenibilidad de las operaciones físicas del mundo. No solo es bueno para los negocios, es lo correcto. La contratación inclusiva garantiza que la diversidad sea más que una palabra de moda, al incorporar profundamente comportamientos objetivos, equitativos e inclusivos a lo largo del ciclo de vida del reclutamiento. Significa participar en asociaciones y eventos, dar prioridad a la canalización de talentos, garantizar que nuestras ofertas de empleo sean inclusivas, proporcionar educación y datos relevantes e impulsar la responsabilidad a todos los niveles.

Ampliar el alcance del embudo de reclutamiento

- Estamos tomando medidas proactivas para aumentar la representación diversa al atraer y contratar talento en todos los niveles a través de asociaciones y colaboración con diferentes bolsas de trabajo, una amplia gama de universidades y participación voluntaria en eventos. Además, tenemos la intención de llegar a través de canales fuente que incluyen una representación diversa.
- El año pasado, Samsara participó en la Feria de Empleo del Consorcio del Centro Universitario de Atlanta, en representación de cuatro universidades históricamente de origen negro (HBCU), con 60 estudiantes de diversas especialidades. También participamos en nuestra primera feria de carrera militar, el MOJO Militar y nuestros equipos de I+D y DEI asistieron a la celebración Grace Hopper de 2023.
- A través de nuestro enfoque denominado Project SEED (Buscar, Involucrar, Evaluar, Impulsar), priorizamos la canalizaciones de talento ejecutivo e identificamos proactivamente futuros líderes ejecutivos potenciales con los que construir y nutrir relaciones a lo largo del tiempo.

Crear oportunidades para la equidad y la objetividad

- Para asegurarnos de que la redacción de todas nuestras ofertas de empleo sea incluyente, lanzamos un paso previo a la publicación de cada puesto, en el que las descripciones de los puestos se pasan por un detector de sesgos de género para eliminar las palabras con sesgo de género antes de que el puesto se publique. El 97 % de todos los trabajos publicados se ejecutaron a través de un decodificador de sesgo desde su implementación.
- Iniciamos un programa llamado "Owl Ambassador", que combina candidatos con un embajador de Samsara con el que se sienten identificados. Esto brinda a los candidatos la oportunidad de sumergirse en nuestra cultura y fomenta un sentido de pertenencia.

Impulsar la responsabilidad

- Instituímos un marco estratégico de establecimiento de objetivos enfocado en mejorar el género y la diversidad étnica en funciones tecnológicas, no tecnológicas y de comercialización, subrayando nuestro compromiso de producir avances significativos para mejorar la diversidad y la equidad en áreas cruciales.
- Para impulsar la eficacia de las estrategias de alcance de contratación, introdujimos un proceso para garantizar que las etapas iniciales del embudo de reclutamiento generen un conjunto diverso de candidatos y equipamos a nuestro equipo de reclutamiento con datos relevantes para guiar sus acciones.
- Lanzamos varios programas de capacitación para educar a todos los entrevistadores sobre las mejores prácticas inclusivas de reclutamiento. Nuestra capacitación “Priorizar la diversidad en cada búsqueda” equipa a los responsables de la contratación para obtener talento diverso de manera consistente. Nuestro programa de capacitación sobre contratación incluyente, que educa a nuestros reclutadores y contratistas sobre sesgos inconscientes a lo largo del ciclo de vida de la contratación, alcanzó un índice de finalización del 93 %.

Pensar en el futuro

- Nos concentraremos en implementar estrategias específicas en nuestros procesos de reclutamiento y prácticas de contratación para promover la equidad y la experiencia equitativa de los candidatos, a la vez que mantenemos un fuerte énfasis en la objetividad.
- Nuestro objetivo seguirá siendo que las listas de entrevistados representen la disponibilidad del mercado demográfico por tipo de función. Nos comprometemos a liderar el camino siempre que sea posible, en consonancia con nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión.

**Ofrecemos varias opciones demográficas diferentes en nuestro proceso de solicitud para incluir todas las identidades. Definimos la diversidad étnica como de origen negro, latino, oriental, nativo americano o nativo de Alaska, las islas del Pacífico o nativos hawaianos, o dos o más orígenes étnicos. Los siguientes grupos se consideran diversidades de género: agénero, género fluido, genderqueer, género no binario, transgénero y trans no binario.*





II Desarrollo y retención

Acelerar el crecimiento, la retención y la innovación a través de la representación y la inclusión

No basta con atraer talentos globalmente diversos, tenemos que asegurarnos de que las personas que pasan de candidatos a empleados se sientan bienvenidas y conectadas y de que tengan la oportunidad de sobresalir profesionalmente. Continuamos invirtiendo en programas para toda la empresa, desarrollo profesional y de liderazgo y grupos impulsados por empleados para ayudar a garantizar que los miembros de las comunidades subrepresentadas sientan nuestro apoyo y sepan que su sentido de pertenencia es una prioridad.

Fomentar una cultura incluyente

- Este año, lanzamos un programa de liderazgo para mujeres (WLP) para las empleadas del departamento de I+D. Este programa, enfocado en la retención y el desarrollo, es una oportunidad única diseñada para construir un sentido de comunidad, fomentar la colaboración, aumentar la autorrealización y ofrecer habilidades tangibles y prácticas para el lugar de trabajo.
- Owl Connected, nuestro programa de mentores para toda la empresa, se puso en marcha a finales del año pasado y ofrece a los participantes la oportunidad de apropiarse de su desarrollo, ampliar su red de contactos, promover el desarrollo profesional, aprender nuevas habilidades y apoyarse mutuamente a través de experiencias compartidas y relaciones significativas. Tenemos el 32 % de los samsarianos registrados como mentores o alumnos, con el 52 % de los inscritos involucrados en parejas activas y alrededor de 1400 sesiones de mentoría finalizadas.
- La capacitación en DEI de Samsara, "Inclusión en el lugar de trabajo", es una parte fundamental de la incorporación. Esta formación ayuda a los participantes a reconocer y gestionar los prejuicios inconscientes, a garantizar decisiones más equitativas, equipos más productivos y una cultura más incluyente. El 72 % de los empleados han completado la formación hasta ahora.
- Apoyamos y alentamos la participación en siete grupos activos de recursos para empleados (ERG) en toda la empresa, junto con varias comunidades de interés compartido.
- Habilitamos grupos de trabajo DEI a nivel mundial en todos nuestros centros de costos. Estos grupos lideran la ejecución de iniciativas de DEI y la creación de proyectos para sus respectivos departamentos para ayudar a avanzar en la consecución de nuestros objetivos y la estrategia de diversidad, equidad e inclusión.
- Owl In[clusive], un boletín trimestral y una página de intranet de DEI, que ofrece todo lo relacionado con la diversidad, la equidad y la inclusión, proporciona actualizaciones sobre el progreso de los objetivos de DEI, así como actualizaciones sobre programas, eventos y proyectos de DEI.

ERG

Nuestros grupos de recursos para empleados (ERG) han sido el enlace detrás de muchos de nuestros esfuerzos de participación y retención hasta el momento.

AAPI at Samsara

Samswana

Blaccsara

Women of Samsara

LatinXs at Samsara

Veterans at Samsara

Pride at Samsara



“Al estar en una empresa como Samsara, donde la DEI y la responsabilidad social están a la vanguardia, me siento empoderada para marcar la diferencia en nuestro mundo. Ayudar a una población local de refugiados afganos proporcionándoles tecnología esencial a través de nuestra reciente iniciativa de proporcionar 50 donaciones de computadoras portátiles, realmente me llegó al corazón y me hizo sentir muy agradecida y afortunada de ser líder de un ERG en Samsara”.

RAZAN TURMININI
COPRESIDENTA, SAMSWANA



“El año pasado, Pride at Samsara participó en un proyecto con altos directivos que ayudó a dar forma y cambiar la forma en que pensamos acerca de DEI cuando abrimos nuevas oficinas. Debido a nuestra asociación y a las voces de los miembros de nuestra comunidad, Samsara elaboró unas directrices más detalladas y una lista de verificación de la DEI para garantizar que, a medida que nos expandimos, nuestras oficinas sigan siendo espacios seguros para los grupos subrepresentados”.

MATT FICKETT
COPRESIDENTE DE PRIDE AT SAMSARA



“Reconocemos que hay muchos problemas sociales urgentes que abordar y un objetivo clave de los ERG es ayudar a educar, crear espacios más seguros para tener estas conversaciones difíciles e inspirar la acción colectiva. Estoy muy orgulloso de nuestro impacto en el lanzamiento de los beneficios de fertilidad de Samsara según los comentarios proporcionados por las mujeres de Women of Samsara”.

KATHRYN THANE
COPRESIDENTA DE WOMEN OF SAMSARA





“Nuestros ERG Pride at Samsara y Women of Samsara se asociaron recientemente en México para incorporar a una experta en inclusión y compartir sus experiencias con nuestra comunidad local, para dar el mensaje de que ‘Juntos prosperamos’”. Me siento honrado cuando veo cómo podemos impactar y dar forma a un entorno de trabajo saludable donde la DEI está a la vanguardia”.

BRENDALI LÓPEZ
PRESIDENTA REGIONAL DE WOMEN OF SAMSARA
(CAPÍTULO DE MÉXICO)



“Me siento honrado y apreciado por mi trabajo como líder de un ERG cuando mis colegas (aliados y miembros de la comunidad) se presentan e involucran con la programación y los eventos que organizamos como ERG; el impacto de nuestro trabajo es la celebración más grande. También al recibir reconocimiento monetario en forma de una concesión de acciones por parte del equipo de liderazgo de Samsara”.

HABEN ABRAHAM
COPRESIDENTE DE BLACCSARA





III

Supervisión y responsabilidad

Proponer y revisar políticas y objetivos para garantizar la equidad del proceso en todos los departamentos, iniciativas y actividades.

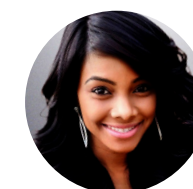
Aumentar nuestras expectativas

- Expandimos el comité directivo de DEI: este grupo se reúne regularmente para dar forma a las políticas y los procedimientos, brindar asesoramiento a ejecutivos sobre planes de acción sobre DEI y ser responsable de la gobernanza y la supervisión a nuestra estrategia de DEI.
- Incorporamos datos y narrativas de DEI en nuestras revisiones empresariales trimestrales para compartir una visión del progreso de las metas, aspectos destacados o puntos bajos, lecciones aprendidas y áreas de oportunidad.
- Creamos nuevos OKR de DEI por departamento para responsabilizar a los equipos de los esfuerzos específicos de DEI. El progreso de estos OKR se realiza un seguimiento trimestral y se informa en las reuniones de liderazgo del departamento.
- Seguimos desarrollando paneles de seguimiento de datos de DEI para garantizar que podamos identificar tendencias y tomar decisiones informadas en relación con la representación, el rendimiento, la deserción y el reclutamiento.
- Incorporamos las mejores prácticas en nuestro proceso de evaluación del desempeño para todos los empleados de Samsara que garanticen que se mitigan los prejuicios, se calibran colectivamente las puntuaciones y se hace un análisis de DEI para garantizar que las puntuaciones son justas y se distribuyen entre los grupos demográficos, los departamentos y los niveles.

Con el fin de subir de nivel nuestros esfuerzos en DEI, debemos seguir:

- Buscando, involucrando y contratando el mejor talento de escuelas, redes e industrias donde hay talento diverso. Un enfoque agresivo y estratégico generará resultados enormes.
- Capacitando, desarrollando y creando oportunidades equitativas para el talento diverso que tenemos actualmente para crecer profesionalmente y asegurar la promoción en puestos de liderazgo. La creación de vías para la movilidad ascendente y la eliminación de barreras para los grupos subrepresentados en la industria tecnológica garantizarán que conservemos y amplíemos la diversidad de talento que tenemos.
- Creando oportunidades de concientización y educación para que nuestro equipo de liderazgo comprenda que la intencionalidad en DEI conduce a una mayor innovación, mejores resultados comerciales y una mayor efectividad en el lugar de trabajo. Este nivel de conciencia permitirá a nuestros líderes convertir buenas intenciones en realidad y equiparlos para explorar el impacto de la diversidad en perspectivas, suposiciones y enfoques, e identificar formas de priorizar el cambio y medir el progreso.
- Responsabilizando a los líderes sobre el progreso y los resultados de DEI y la integración de DEI en las competencias de liderazgo, y garantizar una representación diversa a nivel de liderazgo ejecutivo.
- Concentrándonos en los objetivos de próxima generación para toda la empresa más allá de 2025, que abordarán las lagunas y oportunidades conocidas al tiempo que ampliarán nuestros esfuerzos de DEI a nivel mundial.
- Asegurándonos de que el trabajo en DEI sea de todos y esté integrado en el ritmo empresarial.

“Crear una cultura inclusiva comienza desde arriba hacia abajo. La representación diversa a nivel de liderazgo, así como la autoconciencia sobre el impacto de la DEI en Samsara, informan una mejor toma de decisiones y garantizan que la DEI sea responsabilidad de todos, hasta que se convierta en parte de nuestro ADN” .



ADE MORTON

Directora sénior de diversidad, equidad e inclusión

03

Retribuir a la comunidad

Samsara for Good, el brazo caritativo de Samsara, se esfuerza por apoyar el bienestar de las comunidades y la sociedad a través de diversas medidas sociales y ambientales. Para ello, se centran en tres pilares: impacto comunitario, impacto monetario e impacto tecnológico.

El año pasado, Samsara for Good organizó eventos de voluntariado por equipos y flocks (grupos de samsarianos basados en su ubicación). Al organizar oportunidades de voluntariado, podemos vivir nuestros valores fundamentales y tener un impacto en nuestras comunidades locales. Apoyamos a muchas organizaciones sin fines de lucro, como Safehouse Outreach, Sense, Felix Project, SF Marin Food Bank, St. Jude's Children's Hospital, Yonge Street Mission y muchos más. Tan solo este año, participamos en más de 25 eventos y registramos más de 1148 horas con más de 427 voluntarios.

Samsara iguala hasta 500 USD por año, o el equivalente en moneda local, de donaciones de empleados a organizaciones benéficas certificadas y organizaciones sin fines de lucro en todo el mundo. Reforzar las contribuciones de los empleados a las causas le permite a Samsara apoyar aún más la misión de cientos de estas organizaciones en todo el mundo, como la Cruz Roja Americana, ASPCA, Boys and Girls Club, At the Crossroads, Climate Ride Inc, Hawaii Community Fund y Pure Hands.

Además del apoyo monetario, Samsara dona productos (terminales telemáticos vehiculares y cámaras de tablero) a organizaciones sin fines de lucro. Entre las asociaciones con las que ha colaborado figuran Safehouse Outreach, Fareshare, Righteous Rides y Coastal Health System.



04

El camino a seguir

Creemos que la DEI es importante. Es importante decirlo y aún más imperativo actuar en consecuencia. Estos son los objetivos que implementamos en los últimos tres años y esperamos lograr a finales del año fiscal 25. Para el próximo año, nuestro enfoque será actualizar nuestros objetivos más allá de 2025, lo que abordará las brechas y oportunidades conocidas mientras ampliamos nuestros esfuerzos de DEI a nivel mundial.

Objetivos DEI de Samsara para el año fiscal 25:

PARIDAD DE GÉNERO A NIVEL DE GERENTE DE PERSONAL

Reconocemos que la pregunta “¿Quién dirige?” es tan importante como “¿Hacia dónde nos dirigen?”. Es por eso que estamos decididos a trabajar hacia nuestro objetivo de garantizar que haya paridad entre los géneros y las expresiones de género de nuestros gerentes de personal.

DIVERSIFICAR LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN Y SUPERIORES

La diversidad de perspectivas y experiencias impulsa la innovación. Si vamos a prosperar como empresa, reconocemos que nuestro liderazgo debe ser representativo y es nuestra responsabilidad asegurarnos de que todos tengan un lugar en la mesa. Estamos trabajando para lograr nuestro objetivo de garantizar que el 40 % de nuestros directores o puestos superiores sean mujeres y miembros de grupos subrepresentados en la industria tecnológica.

INCREMENTAR LAS MUJERES EN INGENIERÍA

Al llegar a un 30 % de mujeres en el nivel de colaborador individual y al 20 % en el nivel de director y superior, nos convertiremos en líderes de DEI en la industria de la tecnología. Creemos que estos porcentajes son el mínimo de lo que podemos lograr y pretenderemos no solo alcanzar este objetivo, sino superarlo.

EL 100 % EN EL ÍNDICE DE IGUALDAD CORPORATIVA LGBTQ+

La representación, la equidad y la pertenencia no deben limitarse a unos pocos grupos grandes de identidad social. Es por eso que participamos en el Índice de Igualdad Corporativa y nuestro objetivo es obtener una puntuación perfecta del 100 % para garantizar que el entorno para nuestros empleados que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer sea inclusivo e igualitario en oportunidades.

**Nota: Seguiremos evaluando y actualizando estos objetivos en función de nuestros últimos datos sobre contratación, empleados y mercado de talentos.*

PARIDAD EN LA LICENCIA PARENTAL: EN PARIDAD

Tanto los padres gestantes como los no gestantes reciben 14 semanas de licencia parental (sin importar su sexo biológico, expresión de género, sexualidad, tipo de relación o estado civil). Hemos estado en paridad desde abril de 2022. También nos aseguramos de que los padres tengan los recursos para prepararse de manera eficaz, sentirse apoyados y regresar de su licencia de la manera más sencilla posible.

EL 25 % MÁS ALTO EN PERTENENCIA

Debemos atraer y retener talentos diversos. Creemos que logramos esto último creando una cultura y un entorno en el que las personas de grupos tradicionalmente subrepresentados saben y sienten que forman parte de una comunidad que prioriza, invierte y se preocupa por su experiencia y su bienestar. Si queremos convertirnos en una empresa más integradora, es fundamental que mantengamos una puntuación anual del 25 % en "pertenencia" en la encuesta sobre el involucramiento de los empleados.



“¿Quién pertenece a Samsara? En una palabra: todos. Aunque sabemos que la diversidad en nuestra industria sigue siendo un trabajo en curso, creemos que estamos construyendo un entorno donde las personas dedicadas de una amplia gama de comunidades y orígenes se sientan bienvenidas”.

SANJIT BISWAS
Director ejecutivo y cofundador

05

Apéndice

Declaraciones prospectivas

Este informe contiene declaraciones prospectivas con el significado que tiene este término en las leyes de valores federales y estatales. Todas las declaraciones que no sean hechos históricos son prospectivas, entre las que se incluyen las declaraciones relacionadas con los planes, expectativas y plazos de Samsara Inc. ("Samsara") para alcanzar la diversidad especificada y los objetivos correspondiente; las ofertas de prestaciones previstas por Samsara; los planes y objetivos empresariales de Samsara; las estrategias y sistemas para implementar los objetivos de Samsara; los compromisos con programas y políticas, y las expectativas y prioridades de las iniciativas de Samsara. Dichas declaraciones están sujetas a una serie de riesgos, incertidumbres, suposiciones y otros factores que pueden hacer que los resultados, el rendimiento o los logros reales de Samsara difieran materialmente de los resultados expresados o implícitos en este informe. Los riesgos que contribuyen a la naturaleza incierta de las declaraciones prospectivas incluyen, entre otros, los riesgos enumerados o descritos de vez en cuando en los documentos que Samsara presenta ante la Comisión del Mercado de Valores (la "SEC"), incluido el Informe Anual de la empresa presentado más recientemente en el Formulario 10-K o los Informes Trimestrales presentados posteriormente en el Formulario 10-Q que se presentarán ante la SEC y estarán disponibles en nuestra página web de relaciones con los inversionistas. Todas las declaraciones prospectivas en este informe se basan en la información y las estimaciones disponibles para Samsara en el momento de la publicación inicial de este informe, y no son garantías de rendimiento o resultados futuros. Salvo que lo exija la ley, Samsara no asume ninguna obligación de actualizar ninguna de las declaraciones contenidas en este informe.



samsara