

POLÍTICA DE GÉNERO DE GOBERNANZA, ESTRATEGIA Y VALORES, S.C.

“...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.”



CONTENIDO

Presentación	2
Objetivos	3
<i>A. Diversidad</i>	<i>4</i>
<i>B. Desarrollo profesional con perspectiva de género</i>	<i>4</i>
<i>C. Programa de sensibilización</i>	<i>5</i>
<i>D. Retribuciones claras y transparentes</i>	<i>6</i>
<i>E. Comunicación con perspectiva de género</i>	<i>7</i>
Comité de ética	7
Conclusión	9

PRESENTACIÓN

Considerando que la igualdad de género es un principio constitucional, donde se reconoce que la mujer y el hombre son iguales ante la ley y que toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar, Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C., tiene el fehaciente compromiso de preservar un ambiente de trabajo benéfico entre sus colaboradores, en el que se garantice plena y eficazmente la igualdad de condiciones, sin distingo del puesto, funciones, capacidades y habilidades que guarden entre sí unos y otros; por lo que se desarrolló una Política de Género que expone las buenas prácticas que se fomentan en la empresa, con el fin de favorecer la integración laboral plena de mujeres y hombres.

Es así que, se establece esta Política de Género para que cualquier colaborador esté en condiciones de reclamar igualdad de oportunidades, de trato, de distribución de recursos, capacitación, etcétera; así como contar con los medios para denunciar las conductas que contravengan el *Código de Ética, Conducta e Integridad Corporativa de Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C.*, así como la presente Política de Género, y en su caso, contar con la asesoría y apoyo que al efecto resulten necesarios.

Debido a lo anterior, corresponderá al Comité de Ética instrumentar acciones para la adecuada difusión de la *Política de Género de Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C.*, así como establecer el mecanismo de comunicación para atender los casos de incumplimiento y llevar a cabo otras acciones asertivas que permitan mantener el principio de igualdad.

Cuando el curso de los acontecimientos humanos nos muestra la necesidad de reforzar la protección de los derechos fundamentales que garantizan una convivencia armoniosa entre las personas, los cuales la ley nos ha reconocido, Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C. solicita a sus colaboradores que en todo

momento sujetemos nuestra conducta a los valores y principios que se fomentan en la empresa, y que reprueben toda conducta que obstaculice acercarnos a una sociedad igualitaria.

OBJETIVOS

Toda vez que se considera necesario reforzar la protección de los derechos fundamentales a tenor de la evolución de la sociedad, el progreso y de los avances científicos y tecnológicos, la presente Política de Género tiene los siguientes objetivos:

1. Avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de mujeres y hombres.
2. Dar continuidad a las políticas de igualdad y conciliación ya contempladas en los procedimientos de la empresa.
3. Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajusten a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
4. Promover el acceso a la mujer a puestos de responsabilidad, mejorando el equilibrio de género en este ámbito.
5. Potenciar que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.

Para lograr los objetivos establecidos se han planteado los siguientes compromisos y acciones:

- A. Impulso de la diversidad al interior de Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C.
- B. Desarrollo profesional con perspectiva de género.
- C. Programa de sensibilización para los colaboradores.
- D. Retribuciones claras y transparentes.
- E. Comunicación con perspectiva de género.

A. Diversidad

En Gobernanza, Estrategia y Valores S.C. conocemos la importancia de la variedad de género, generacional, perfiles y experiencias en los equipos de trabajo, que permiten contar con diversas perspectivas, propuestas y opiniones.

El impulso a la diversidad cuenta con la participación de la alta dirección y representa un importante elemento en la evolución de la compañía. Es por ello que las acciones que se llevan a cabo para lograr una metamorfosis cultural se centran en los siguiente:

1. Promover una cultura de diversidad, sensibilizando y concienciando a todos nuestros profesionales con la importancia de comprometernos y responsabilizarnos con este objetivo.
2. Desarrollar un liderazgo inclusivo, como uno de los cimientos que aseguren y potencien la diversidad que traiga resultados positivos tanto en el ambiente laboral como en el desarrollo de proyectos.
3. Diseñar políticas que apoyen el acceso y promoción de las mujeres en aquellas áreas donde, históricamente, estén menos representadas.
4. Elaboración del Manual de Procedimientos de Gobernanza, Estrategia y Valores asegurando que los criterios de diversidad formen parte de la Política de Recursos Humanos relacionados con la selección de personal, las oportunidades de desarrollo y la toma de decisiones.

B. Desarrollo profesional con perspectiva de género

Para Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C. es fundamental contar con acciones que fomenten la formación y desarrollo profesional de todos los colaboradores, que además promueven la igualdad de género, la integridad y la importancia de

mantener una cultura laboral fundamentada en el respeto y los valores contenidos en el Código de Ética, Conducta e Integridad Corporativa de la empresa.

Es así como se fomenta el acceso a cursos tanto a mujeres como a hombres, pero teniendo como acción asertiva la búsqueda de capacitación formativa dirigida a mujeres para reforzar el desarrollo directivo y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad. Por lo que las acciones a realizar son: informar, formar y motivar a mujeres para que participen en acciones formativas que mejoren sus capacidades profesionales.

Lo anterior, busca fomentar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad, así como transparentar los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de los candidatos.

Asimismo, a través del Comité de Ética se busca sensibilizar a todos nuestros profesionales para crear y desarrollar una cultura e identidad organizativa en la que la igualdad, la equidad, el respeto y la heterogeneidad sean nuestros cimientos.

C. Programa de sensibilización

Como se mencionó anteriormente, con el objetivo de desarrollar una cultura e identidad organizativa en la que la igualdad, la equidad, el respeto y la heterogeneidad sean nuestros cimientos, a través del Comité de Ética se busca la difusión y sensibilización de todos los colaboradores para que:

- I. Conozcan el Código de Ética, Conducta e Integridad Corporativa de Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C.
- II. Conozcan los medios de atención, queja y denuncia en caso de considerar que se están realizando conductas que contravienen la cultura de la empresa.

- III. Comprendan las conductas deseadas en la empresa, mismas que se mencionan en el Código de Ética.
- IV. Fomentar la responsabilidad y el compromiso con la diversidad en su sentido más amplio (género, estilos de trabajo, generacional, perfil, nivel socioeconómico etc.).

D. Retribuciones claras y transparentes

En Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C. contamos con un sistema retributivo transparente, basado en una tabla salarial, el puesto que se ocupa y contratos que establecen de manera clara la percepción por proyecto, esto último en el caso de los asociados.

La tabla salarial es concertada y revisada anualmente por la Dirección General, considerando la RESOLUCIÓN del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2020, el incremento salarial autorizado anualmente a nivel federal, y tomando como referencia los sueldos promedios nacionales para consultores.

La política retributiva es la misma sin distinción de género u otra condición de índole personal o social al establecer las retribuciones fijas asociadas a los Puestos Profesionales y sus niveles. Toda la plantilla puede realizar consultas en relación con sus nóminas en el Departamento de Administración y/o en la Dirección General, con la finalidad de generar confianza, tranquilidad y seguridad en la persona trabajadora en lo referente a su salario.

E. Comunicación con perspectiva de género

Como parte de la política de género de Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C. es importante velar por el uso de un lenguaje no sexista tanto en su comunicación interna, mediante la práctica de un lenguaje neutro, en comunicaciones, imágenes y documentos, como en la comunicación externa que se utiliza en la promoción de servicios y en el sitio web de la empresa, a efecto de que sea respetuosa con un compromiso en materia de igualdad e inclusión.

Por lo anterior, se difunde al interior de la empresa la guía denominada *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*, editada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con el propósito de contar con elementos que faciliten la adopción de esta forma de comunicación por parte de todos los integrantes de la empresa.

COMITÉ DE ÉTICA

Se cuenta con un Comité de Ética electo de manera democrática, el cual es un órgano colegiado de consulta y asesoría que coadyuva en la emisión, aplicación y cumplimiento del *Código de Ética, Conducta e Integridad Corporativa de Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C.*, el cual está constituido por mínimo tres miembros de la empresa

Este Comité tiene como objetivos:

1. Llevar a cabo acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar las y los integrantes de Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C. en el desempeño de sus actividades y funciones.
2. Lograr que los integrantes de Gobernanza, Estrategia y Valores, S.C.