

Plan de diversidad, equidad e inclusión de género

Introducción

Good Business Lab (GBL) se dedica a mejorar las vidas de los trabajadores en todo el mundo. Un elemento central de esta misión es crear un lugar de trabajo que fomente la diversidad, la equidad y la inclusión, garantizando que todas las personas, independientemente de su género, tengan la oportunidad de prosperar. Este plan refleja nuestro compromiso con un mundo laboral más justo y equitativo, alineado con nuestros valores fundamentales de Inclusión, Colaboración y una Cultura de Cuidado.

Propósito y alcance

Este plan de diversidad, equidad e inclusión de género describe el marco de GBL para promover la igualdad de género en toda nuestra organización. Está diseñado para abordar posibles desequilibrios, construir un entorno inclusivo y garantizar oportunidades equitativas en todos los niveles.

Principios básicos

1. **Igualdad de Oportunidades:** GBL se compromete a garantizar que todos los empleados, independientemente de su género, tengan acceso equitativo a oportunidades de carrera, recursos de desarrollo y avances profesionales.
 - a. **Reclutamiento Justo:** Nos aseguramos de que nuestros procesos de reclutamiento reducen los sesgos, utilizando criterios claros, bien definidos y objetivos para evaluar a los candidatos. Por ejemplo, hemos utilizado software para eliminar lenguaje con sesgo de género de nuestras descripciones de puestos, hemos experimentado con evaluaciones anónimas para algunos roles, incluimos estudios de caso y muestras de trabajo para evaluar tanto habilidades blandas como técnicas, y aseguramos que haya un comité de contratación en lugar de una sola persona tomando la decisión final, y que todas las conversaciones y puntuaciones sean documentadas. También detallamos claramente el proceso de contratación en la descripción del trabajo e intentamos mantener el proceso eficiente y minimizar el trabajo gratuito en nuestras evaluaciones. Además, incluimos declaraciones en nuestras descripciones de puestos para alentar a los solicitantes diversos a postularse, como: "Sabemos que es difícil, pero

intente evitar la brecha de confianza. No tiene que cumplir con todos los requisitos enumerados para ser considerado para este rol". La paridad se asegura a través de las bandas salariales definidas para cada nivel en la organización. En 2021, introdujimos acción afirmativa en pasantías; hasta ahora, más de 60 pasantes han sido contratados a través de este proceso.

Nueve personas han sido contratadas a tiempo completo, dos de las cuales provienen del grupo de AA (reconocemos que podemos hacer más para aumentar este número a través de mentoría y otros apoyos).

Preguntamos sobre requisitos de ajustes razonables durante el proceso de contratación y hemos atendido necesidades como plazos extendidos para tareas, compartir preguntas por escrito antes de la entrevista, entre otros. También mencionamos nuestro compromiso con la diversidad y que GBL es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Todos los solicitantes calificados recibirán consideración para el empleo sin importar raza, color, origen nacional, religión, orientación sexual, género, identidad de género, edad, discapacidad física o tiempo desempleado. Celebramos la diversidad y estamos comprometidos a crear un entorno inclusivo para todos los empleados.

- b. **Oportunidades de Desarrollo:** Brindamos acceso equitativo a capacitaciones, desarrollo de habilidades y mentoría para fomentar el crecimiento profesional de todos los empleados. Por ejemplo, hemos conectado a empleados interesados en realizar un doctorado con académicos y miembros del equipo orientados a políticas con personas senior del Banco Mundial para facilitar el crecimiento profesional. Algunas iniciativas de empoderamiento incluyen desarrollar programas de mentoría y rutas de liderazgo para elevar a géneros subrepresentados. Ejemplos de sesiones de capacitación organizadas para el equipo de GBL incluyen: sesiones de onboarding para nuevos empleados, "El Arte de la Retroalimentación", "Comunicación Empresarial Efectiva" y "Encontrando tu Flujo". Además, los miembros del equipo cuentan con presupuestos individuales de capacitación y desarrollo para programas alineados con sus necesidades y las del equipo/organización.
- c. **Promoción:** Aseguramos que las promociones se basen en el desempeño y criterios de elegibilidad estandarizados y transparentes,

reduciendo sesgos y ofreciendo oportunidades equitativas para el progreso profesional en todos los niveles de GBL, incluyendo roles senior. Esto incluye evaluaciones de habilidades en competencias clave y retroalimentación 360° de compañeros, subordinados y gerentes para proporcionar una perspectiva integral. Además, la alineación con la cultura y los valores también es un parámetro crucial para la evaluación del desempeño y las promociones.

2. **Diversidad e Inclusión:** Estamos comprometidos a fomentar un entorno donde se valoren y busquen diversas perspectivas y experiencias, y donde todos puedan contribuir de manera significativa.
 - a. **Cultura Inclusiva:** Creamos un entorno de trabajo inclusivo donde cada empleado se sienta valorado, respetado y empoderado para contribuir con sus ideas y experiencias. Nuestro manual de cultura de GBL sirve como una guía para alcanzar nuestra meta compartida. Es lo que nos une y nos permite trabajar armoniosamente, haciendo de GBL un espacio seguro, saludable y enriquecedor que saca lo mejor de todos nosotros. Un lugar donde estamos en sintonía con el trabajo, juntos. El manual incluye cinco valores fundamentales (Inclusión, Cultura de Cuidado, Valentía, Comunicación Efectiva y Orientación a Resultados), ocho principios operativos, normas y protocolos. Están escritos de manera que sean accionables, destacando el comportamiento esperado de los miembros del equipo. Por ejemplo, solicitamos regularmente retroalimentación del equipo sobre nuestros valores y principios operativos para evolucionar e identificar instancias donde nuestros valores no se estén reflejando en las acciones.
 - b. **Políticas Inclusivas:** GBL mantiene políticas clave, como la política de Prevención del Acoso Sexual (POSH) para el equipo de India y nuestro Código de Conducta para todos los miembros del equipo de GBL, con una sección de políticas sobre igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, libre de discriminación y acoso, alineadas con las necesidades de una organización diversa e inclusiva. Todas las políticas de GBL están diseñadas para abordar y apoyar diversas necesidades. Estas políticas se actualizan regularmente para reflejar cambios en las leyes locales, prioridades organizacionales y mejores prácticas emergentes.
 - c. **Comunicación Inclusiva:** Creamos un entorno acogedor donde todos se sientan cómodos compartiendo sus pensamientos, opiniones,

sugerencias y retroalimentación. Esto implica ser conscientes del lenguaje que usamos, ya sea en conversaciones verbales, comunicación escrita u otro formato. Las interacciones consideradas y respetuosas, tanto dentro de nuestra organización como con socios y partes interesadas externas, son esenciales para fomentar una comunidad inclusiva y solidaria. Para apoyar este esfuerzo, estamos desarrollando una Guía de Comunicación Inclusiva en el Lugar de Trabajo, que incluye una sección sobre el "uso de pronombres", alentando a los nuevos miembros del equipo a usar los pronombres con los que mejor se identifiquen. Fomentamos la escritura en equipo y otras formas de reuniones inclusivas. Un grupo de trabajo dedicado a DEI fue formado este año mediante un proceso de aplicación abierta y consiste en miembros del equipo que representan varios niveles, para proporcionar aportes y contribuir a las iniciativas de DEI de GBL a nivel estratégico, avanzando nuestra doble misión: una para el mundo y otra para nosotros, permitiendo que todas las empresas mejoren las vidas de los trabajadores y empoderando a nuestro equipo para llevar vidas plenas e impactantes mientras lo hacemos.

- d. **Abordar los Sesgos Inconscientes:** Implementamos capacitaciones y discusiones continuas para identificar y abordar los sesgos inconscientes en los procesos de toma de decisiones, cubriendo temas de género, edad, casta y otros, para generar conversaciones y motivar a los miembros del equipo a reflexionar sobre sus acciones diarias.
3. **Cultura de Cuidado:** Reconocemos que el bienestar de los empleados es fundamental para su éxito y productividad, por lo que fomentamos una cultura de apoyo que atienda tanto las necesidades personales como profesionales.
 - a. **Salud Mental y Física:** GBL ofrece recursos de bienestar, como presupuestos individuales y organizacionales de bienestar que pueden ser utilizados para terapia, salud física, otras inversiones similares o necesidades de emergencia de bienestar, y arreglos de trabajo flexibles para asegurar que los empleados puedan prosperar dentro y fuera del lugar de trabajo.
 - b. **Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral:** Promovemos una mezcla saludable entre la vida personal y laboral ofreciendo horarios flexibles, políticas de tiempo libre generosas con límites recomendados pero no

rígidos, licencia parental neutral en cuanto al género y la opción de trabajar de manera remota según los compromisos personales y los requisitos laborales.

- c. **Apoyo de la Alta Gerencia:** El equipo de alta gerencia de GBL se compromete a ser accesible, empático y solidario, ofreciendo orientación y recursos para asegurar que cada miembro del equipo tenga éxito en sus roles. Por ejemplo, a través de capacitaciones mensuales para gerentes de GBL y sesiones de intercambio de conocimientos, los gerentes están equipados para navegar desafíos y guiar y empoderar a su equipo.

Conciencia y capacitaciones

En GBL, nuestra dedicación a fomentar un lugar de trabajo inclusivo y equitativo está en el corazón de nuestras iniciativas de capacitación. Guiados por nuestro compromiso con la inclusión, llevamos a cabo programas de capacitación que atienden las diversas necesidades de nuestro equipo al tiempo que promovemos la conciencia, el aprendizaje continuo y la acción. Algunos ejemplos de programas de capacitación realizados este año incluyen: sesgos inconscientes, neurodiversidad, inclusión emocional, Código de Conducta y POSH - Ley de Prevención, Prohibición y Reparación del Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo (2013) - sesiones de concienciación del equipo. También realizamos una capacitación anual para los miembros del Comité Interno (IC) y el Comité de Ética (EC) para equiparlos con el conocimiento de recursos para garantizar el cumplimiento de estas dos políticas.

Estas sesiones están diseñadas cuidadosamente para equipar a los miembros del equipo con el conocimiento y las habilidades necesarias para cultivar un lugar de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo. Además, colaboramos activamente con expertos externos, asegurando que nuestro enfoque siga siendo relevante, integral e impactante.

Implementación y monitoreo

La implementación de este plan de diversidad, equidad e inclusión de género será liderada por People Operations (Gestión Humana), quienes garantizarán la alineación del plan con la misión y los valores de GBL. El progreso será rastreado y compartido de manera transparente con las partes interesadas para fomentar la responsabilidad y la confianza.

Medición y reporte

La medición y el reporte del progreso se llevarán a cabo utilizando los métricos definidos asociados con cada una de las políticas/procesos actualmente en vigor dentro de la empresa, como la política de licencias, la utilización de presupuestos de bienestar y capacitación, la guía de reclutamiento, las políticas de promociones/aumentos, entre otras. Estos reportes, actualizaciones e insights agregados se comparten con las partes interesadas de forma anual o según sea necesario. Estos métricos nos ayudarán a rastrear el progreso e identificar áreas de mejora en la igualdad de género.

Algunos de los métricos son:

- Asegurar el equilibrio de género en el reclutamiento (por ejemplo, diversidad en el grupo de candidatos, diversidad del panel) y promociones, particularmente en roles de alta gerencia y toma de decisiones.
- Asegurar la representación evaluando la composición de la fuerza laboral en toda la organización, identificando brechas demográficas por nivel o clasificaciones relevantes (como vertical o equipo). Por ejemplo, en el nivel de alta gerencia, la representación de mujeres es del 62.50%.
 - En nuestra encuesta organizacional #BeYou, la mayoría de los encuestados se identificaron como "hombre cisgénero" (39.8%) y "mujer cisgénero" (54.5%), con un 4.5% prefiriendo no compartir y ningún miembro del equipo de grupos de género diverso. Apuntamos a abordar esto mientras avanzamos en el camino de la inclusión.
- Asegurar el seguimiento de la retención con un promedio rodante de 12 meses y analizar si los miembros del equipo de un grupo de género están dejando la organización más rápidamente o si hay tendencias en los niveles de compromiso dentro de algún grupo.
- Garantizar el compromiso de la organización con DEI, evaluando los esfuerzos de DEI a través de la encuesta #BeYou, la participación en iniciativas/capacitaciones/talleres de DEI y encuestas de compromiso del equipo. Por ejemplo, en la encuesta de compromiso del equipo de junio de 2024, el 84% de los miembros del equipo estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación: "Creo que GBL demuestra un compromiso con desarrollar y retener una fuerza laboral diversa".
- Asegurar la igualdad salarial por trabajo igual entre géneros, con auditorías salariales regulares/ciclo de retroalimentación de revisión/promociones/decisiones de aumentos.

- Garantizar la mezcla entre la vida personal y laboral para todos los géneros, con datos de licencias (tiempo libre), formularios de apoyo para intervenciones de bienestar y encuestas de satisfacción/compromiso del equipo. Por ejemplo, en la encuesta de compromiso del equipo de junio de 2024, el puntaje promedio para la mezcla entre la vida personal y laboral fue de 7.5 sobre 10, en línea con los puntajes de diciembre de 2023. Además, el 85% de los empleados estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación: "Recibimos apoyo genuino si optamos por utilizar arreglos de trabajo flexibles".
- Realizamos encuestas de compromiso del equipo dos veces al año, midiendo aspectos como seguridad psicológica, colaboración y comunicación, mezcla

Sujetamos a los gerentes y a la alta dirección a la responsabilidad de estos conocimientos generando y compartiendo informes por departamento y asegurándonos de que las principales brechas se destaquen en las revisiones del equipo de alta dirección.

Mejora de políticas

Con base en los hallazgos de nuestras prácticas de medición y reporte, revisamos y actualizamos periódicamente nuestras políticas para abordar cualquier preocupación relacionada con la inclusividad y la equidad. Este proceso garantiza que cualquier brecha o inequidad identificada a través de la recopilación y el análisis de datos sea atendida de manera oportuna. Nuestros esfuerzos de mejora de políticas se centran en fomentar oportunidades equitativas para todos los géneros, reforzando el compromiso de GBL con la mejora continua y la creación de un lugar de trabajo más inclusivo.

Aprobación y publicación

Este Plan de Igualdad de Género ha sido revisado y aprobado formalmente por el equipo de alta dirección de GBL. Se actualizará periódicamente para reflejar nuestra comprensión y compromiso en evolución con la igualdad de género.

Próxima fecha de revisión

La próxima revisión y actualización de este plan se llevará a cabo en diciembre de 2026, momento en el que se evaluará el progreso hacia cada objetivo y se realizarán los ajustes necesarios.

Firmado por Good Business Lab en representación de la Gerencia Senior

Anant Ahuja

Anant Ahuja

no para distribución externa