

1. INTRODUCCIÓN

En Novacomp creemos firmemente en la importancia de construir un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación, donde todas las personas sean valoradas por su talento, competencias y contribuciones, sin distinción de género ni de ninguna otra condición personal.

Reconocemos que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y, a la vez, una fuente de innovación, crecimiento y sostenibilidad para nuestra organización y la sociedad. Por ello, asumimos el compromiso de adoptar acciones concretas y medibles que promuevan la equidad en todos los niveles y procesos organizacionales.

En cumplimiento de la Ley N.º 8901 “Ley para la Promoción de la Igualdad Real entre Mujeres y Hombres” (reformada en 2023), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y del Plan Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2022-2032, Novacomp reafirma su compromiso con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Este compromiso implica eliminar toda forma de discriminación, brecha o estereotipo de género, garantizando oportunidades equitativas de desarrollo profesional, participación y liderazgo.

Con esta política, Novacomp consolida su propósito de promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la diversidad, orientando nuestras decisiones y acciones hacia un futuro más justo, igualitario y sostenible para todas las personas.

2. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS INCLUSIVAS

Novacomp promueve un entorno de trabajo equitativo e inclusivo mediante la aplicación de políticas y prácticas que garantizan la igualdad de oportunidades y de trato en todos los procesos de gestión del talento humano, incluyendo la contratación, promoción, remuneración y desarrollo profesional.

Nos comprometemos a eliminar cualquier forma de discriminación —directa o indirecta— basada en el género, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, condición física, nacionalidad u otras características personales, fomentando la participación equitativa y la diversidad en todos los niveles de la organización.

Estas prácticas se integran en la Política de Compromiso e Igualdad de Género y en el Sistema de Gestión de Novacomp, conforme con las normas internacionales y los valores institucionales de respeto, equidad y transparencia.

3. CULTURA ORGANIZACIONAL DE RESPETO

En Novacomp fomentamos una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la empatía y la colaboración, donde todas las personas sean valoradas por sus aportes, sin distinción de género ni de ninguna otra condición personal.

Promovemos relaciones laborales fundamentadas en la confianza, la comunicación abierta y el trato digno, fortaleciendo así un ambiente inclusivo, seguro y libre de toda forma de acoso, discriminación o violencia, ya sea física, verbal, digital o psicológica.

Cualquier conducta contraria a estos principios será tratada con seriedad, conforme con los mecanismos establecidos en nuestras políticas institucionales y con el compromiso permanente de garantizar la integridad, el bienestar y la equidad de todas las personas que forman parte de Novacomp.

4. BRECHAS DE GÉNERO

En Novacomp nos comprometemos a identificar, analizar y reducir las brechas de género existentes en todas las etapas del ciclo laboral, incluyendo los ámbitos de remuneración, promoción, formación y participación en puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Implementaremos mecanismos de evaluación periódica y transparencia salarial que permitan garantizar una compensación justa y equitativa, basada en criterios objetivos de desempeño, responsabilidad y competencia.

Asimismo, estableceremos metas, indicadores y planes de acción orientados a la igualdad de oportunidades, fomentando una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles organizacionales y fortaleciendo la cultura de equidad e inclusión en Novacomp.

5. PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO

En Novacomp promovemos activamente la participación equitativa y significativa de todas las personas en los espacios de liderazgo, toma de decisiones y desarrollo estratégico de la organización.

Fomentamos la representación equilibrada de mujeres y de personas de géneros subrepresentados en puestos de dirección y gestión, asegurando condiciones justas para su crecimiento profesional.

Implementaremos programas de desarrollo, mentoría y fortalecimiento de capacidades que impulsen el liderazgo inclusivo, el empoderamiento y la igualdad de oportunidades, contribuyendo así a una cultura organizacional diversa, innovadora y comprometida con la equidad.

6. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

En Novacomp fortalecemos la cultura de igualdad mediante programas de capacitación y sensibilización continua sobre igualdad de género, diversidad, inclusión y prevención de sesgos inconscientes, dirigidos a todas las personas colaboradoras, líderes y equipos de gestión.

Estas acciones buscan desarrollar la conciencia colectiva, promover comportamientos respetuosos y asegurar la comprensión de los principios de equidad y no discriminación en todos los niveles de la organización.

Asimismo, impulsamos la corresponsabilidad entre la vida laboral, personal y familiar, mediante políticas de flexibilidad, teletrabajo y bienestar integral que favorezcan la participación equitativa y el equilibrio entre responsabilidades.

Estas iniciativas se implementan en coherencia con los principios establecidos por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y la Ley N.º 8901, reformada en 2023, así como con las normas internacionales de gestión de igualdad y diversidad.

7. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

En Novacomp promovemos la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar como un pilar esencial del bienestar y la igualdad de oportunidades.

Nos comprometemos a implementar políticas, programas y medidas flexibles que faciliten la gestión equilibrada de las responsabilidades profesionales y familiares, tales como modalidades de teletrabajo, horarios ajustables, licencias especiales y acciones de bienestar integral.

Estas iniciativas buscan generar un entorno laboral inclusivo, empático y saludable que reconozca las diversas realidades de las personas colaboradoras, fortaleciendo su productividad y satisfacción.

Todas las acciones se desarrollan en conformidad con la Ley N.º 8901 reformada en 2023, los lineamientos del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y las normas internacionales sobre diversidad, inclusión y salud psicosocial en el trabajo.

8. COMUNICACIÓN TRANSPARENTE

En Novacomp promovemos la transparencia y la rendición de cuentas como parte de nuestro compromiso con la igualdad de género. Nos comprometemos a comunicar de manera clara, oportuna y accesible los avances, políticas, medidas y resultados alcanzados en materia de equidad e inclusión.

Para garantizar un seguimiento efectivo, estableceremos indicadores de igualdad de género alineados con las guías del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Plan Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG) 2022-2032, que permitan evaluar aspectos como la igualdad salarial, la participación en liderazgo, la capacitación en igualdad y la corresponsabilidad laboral-familiar.

Realizaremos evaluaciones periódicas y reportes internos que faciliten la identificación de oportunidades de mejora y la toma de decisiones informadas, asegurando la sostenibilidad, la efectividad y la mejora continua de nuestras acciones en pro de la igualdad.

9. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

En Novacomp mantenemos un compromiso permanente con la mejora continua en materia de igualdad de género y diversidad. Para ello, estableceremos indicadores claros, medibles y verificables que permitan evaluar de forma objetiva los avances alcanzados y la efectividad de las acciones implementadas.

Realizaremos revisiones periódicas de los resultados y de las políticas aplicadas, ajustando las estrategias cuando sea necesario para garantizar un impacto real, sostenible y alineado con los objetivos institucionales y las metas nacionales de igualdad.

Este proceso de seguimiento y mejora se desarrollará conforme con las buenas prácticas establecidas por el INAMU, el Plan Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2022-2032) y las normas internacionales de gestión y diversidad, reafirmando nuestro compromiso con la equidad, la transparencia y la excelencia organizacional.

10. COLABORACIÓN Y ALIANZAS

En Novacomp promovemos la colaboración activa con instituciones, organismos y redes nacionales e internacionales comprometidas con la igualdad de género y la inclusión social. Estas alianzas estratégicas nos permiten fortalecer nuestras políticas internas, intercambiar buenas prácticas, acceder a conocimiento especializado y contribuir colectivamente al logro de los objetivos establecidos en el Plan Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (PIEG 2022-2032).

A través de la cooperación y el diálogo continuo, reafirmamos nuestro compromiso de liderazgo institucional en materia de equidad de género, impulsando iniciativas que generen un impacto positivo dentro y fuera de la organización.

En Novacomp creemos que la igualdad se construye en conjunto, mediante alianzas sostenibles que promuevan una sociedad más justa, diversa y equitativa.

Stefanie Nájera Gutiérrez
Standards and Compliance Lead

Esteban Solís Durán
Talent Management Director

Versión: 01| Código: NC CR-PL0701020100| Fecha: 23/07/2025

Elaborado por: Standards and Compliance Lead

Aprobado por: Talent Management Director

11. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Revisión	Numeral / párrafo / figura / tabla / nota	Justificación del cambio	Adición (A) o Supresión (S)	Texto modificado
01/08/2023	00	N/A	Edición Inicial	A	Todo
07/08/2024	01	N/A	Revisión	A	Sin Cambios
23/07/2025	02	N/A	Revisión y actualización de la Política	A	1.Se actualizó el contenido completo de la Política de Compromisos e Igualdad de Género, incorporando mejoras redaccionales y de alineación normativa según los lineamientos del INAMU, la Ley N.º 8901 (reformada 2023), el PIEG 2022-2032. 2.Se fortalecieron los apartados de Políticas y prácticas inclusivas, Cultura organizacional de respeto, Brechas de género, Participación y liderazgo, Sensibilización y formación, Conciliación laboral y familiar, Comunicación transparente, Evaluación y mejora continua y Colaboración y alianzas.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX última línea XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX