

Chevez  
Ruiz  
Zamarripa®

# Informe Anual EDI 2022

Culturec+  
Siendo conscientes  
Sumando diferencias

# Índice

- ▶ Carta del editor
- ▶ Comité EDI
- ▶ Programa EDI - Generalidades: liderazgo y cultura
- ▶ Resumen 2022
- ▶ Resultados y estadísticas 2022
- ▶ Premios y reconocimientos

# Carta del editor

**Chevez Ruiz Zamarripa presenta su segundo informe anual en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) 2022.**

El objetivo de este reporte es compartirles las iniciativas en las que hemos trabajado a lo largo del año y que a su vez sea un punto de referencia que nos permita reflexionar sobre la forma en la que hemos ido avanzando. A lo largo de estos años hemos trabajado con nuestro Programa EDI, el cual surgió con el firme compromiso de consolidarnos como líderes incluyentes en nuestro sector, a través de nuestra cultura organizacional.

Queremos invitarlos a que conozcan, obtengan información, y juntos reflexionemos sobre cada uno de los temas y datos que se presentan en este reporte, el cual, sin duda, representa un cúmulo de acciones y esfuerzos que nos permiten sentar las bases para seguir construyendo la cultura y liderazgo equitativos, diversos e incluyentes que día tras día queremos impulsar dentro la Firma.

Con orgullo podemos decir que nuestra trayectoria a traído grandes avances sobresalientes; sin embargo, estamos sólo al principio del camino, aún falta mucho por hacer, y sabemos que para tener éxito en los pasos que tenemos que dar, es necesario hacerlo de manera conjunta, con la participación de cada uno de los colaboradores, colaboradoras, líderes y aliados externos de esta gran Firma.

**¡Muchas gracias por acompañarnos!**

## Comité EDI

- Ana Sofía Ríos
- César De la Parra
- Mayeli Cabral
- Roberto Padilla
- Rodrigo Vázquez
- Gloria Niembro
- Marco De la Fuente

## Nuestro Comité EDI



**César De la Parra**

“Ser aliado es una manifestación de convicción; me llena de satisfacción poder ser una persona que permita a los demás expresarse, y por mi posición ser un conducto para implementar nuevas ideas que nos hagan más incluyentes. La importancia de ser aliado es permitir y ayudar a que las personas puedan expresarse libremente para desarrollarse en un ambiente cómodo, en dónde logren alcanzar su máximo potencial personal y profesional”



**Ana Sofia Ríos**

“Ser un aliado para mi significa apoyar activamente la igualdad, la inclusión y el respeto a la comunidad LGBTQ+; trabajar para eliminar la discriminación y promover la diversidad en el entorno laboral. Lo anterior crea un lugar de trabajo más respetuoso y seguro para todos y todas, promueve la creatividad y la productividad, enriquece la toma de decisiones y potencia la adaptabilidad de la Firma a los cambios y desafíos constantes en nuestra industria”



### Rodrigo Vázquez

“Ser aliado de la comunidad LGBTQ+ dentro de Chevez Ruiz Zamarripa, significa brindar apoyo, educándome a mí mismo sobre los retos que enfrenta dicha comunidad dentro y fuera de la Firma, escuchar y creer en sus experiencias y perspectivas, y paralelamente reflexionar sobre mis actitudes y prejuicios”



### Mayeli Cabral

“Ser aliado es reconocer y apoyar la esencia de la comunidad LGBTQ+, es dar prioridad al trabajo colectivo para lograr y generar mejores condiciones de igualdad, equidad y respeto a la diversidad, así como la responsabilidad de fomentar constante y conscientemente acciones que provoquen un cambio verdadero y profundo”



### Roberto Padilla

“Ser aliado de la comunidad LGBTQ+ es una oportunidad invaluable para generar y preservar espacios seguros donde prospere el talento de las personas y que permita a comunidades y organizaciones enriquecerse de la diversidad de habilidades y formas de pensamiento. Contar con espacios seguros beneficia y fortalece la cultura de nuestra Firma para que sea conjuntamente un referente de excelencia en servicios profesionales y una institución incluyente con la convicción de generar un cambio”



### Gloria Niembro

“Una persona aliada busca activamente que la sociedad cuente con espacios seguros e inclusivos para la comunidad LGBTQ+. Ser aliada significa empatizar, apoyar y acompañar a la comunidad LGBTQ+; implica esforzarse activamente para escuchar y aprender de las problemáticas que enfrenta la comunidad, así como alzar la voz ante actos de violencia o discriminación en contra de la comunidad”



**Marco De la Fuente**

“Ser aliado es tener la oportunidad de ser eco de la voz de la comunidad LGBTQ+. Es importante ser aliado, pues resulta imprescindible que propiciemos una sociedad consciente, justa e inclusiva. Es un privilegio poder participar en esta era de cambio positivo desde nuestra institución”

# Chevez Ruiz Zamarripa®

Desde hace ya varios años nos hemos capacitado, informado y asesorado para trabajar en la implementación y seguimiento de nuestro Programa de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI), adaptándonos a las necesidades del entorno en los negocios y considerando una visión estratégica orientada a un liderazgo y cultura equitativa, diversa e incluyente.

El principal objetivo del Programa es generar las mismas oportunidades para todos los y las colaboradores(as) de Chevez Ruiz Zamarripa, consolidándonos como líderes incluyentes, a través de:

- Valorar y reconocer a la gente, su profesionalismo y compromiso
- Igualdad en el desarrollo profesional y oportunidades de carrera
- Reconocer, respetar y capitalizar nuestras diferencias





A lo largo del programa, hemos trabajado con aliados estratégicos como *Right Management* y *TalentLab*, quienes nos han apoyado y asesorado, a través de diversos diagnósticos, para entender nuestra realidad al momento de la implementación de las soluciones, para tener visibilidad de los aspectos en los que hemos avanzado y en dónde tenemos que seguir trabajando para generar contenido de valor y cerrar brechas de género.

Con base en lo anterior, definimos cuatro pilares principales, cuyo eje transversal para todos los planes tácticos es la cultura EDI.

Estos Pilares los hemos reforzado a través de diferentes etapas del Programa, evolucionando en los aspectos y las temáticas abordadas.

## Nuestros 4 pilares

## Género

Impulsar el **liderazgo de las mujeres** ofreciéndoles herramientas para fortalecer sus competencias y desarrollo integral, en un ambiente en el que se enfatice la **importancia de las capacidades** como persona, más allá del género.



## Comunidad LGBTQ+

Generar un **ambiente de respeto y seguridad** en dónde cada persona pueda ser quien es, fomentando la **sensibilización y participación activa** de todas las personas relacionadas a la Firma.



## Generaciones

Brindar oportunidades basadas en la **experiencia** y competencias de las personas, **sin importar su edad**.



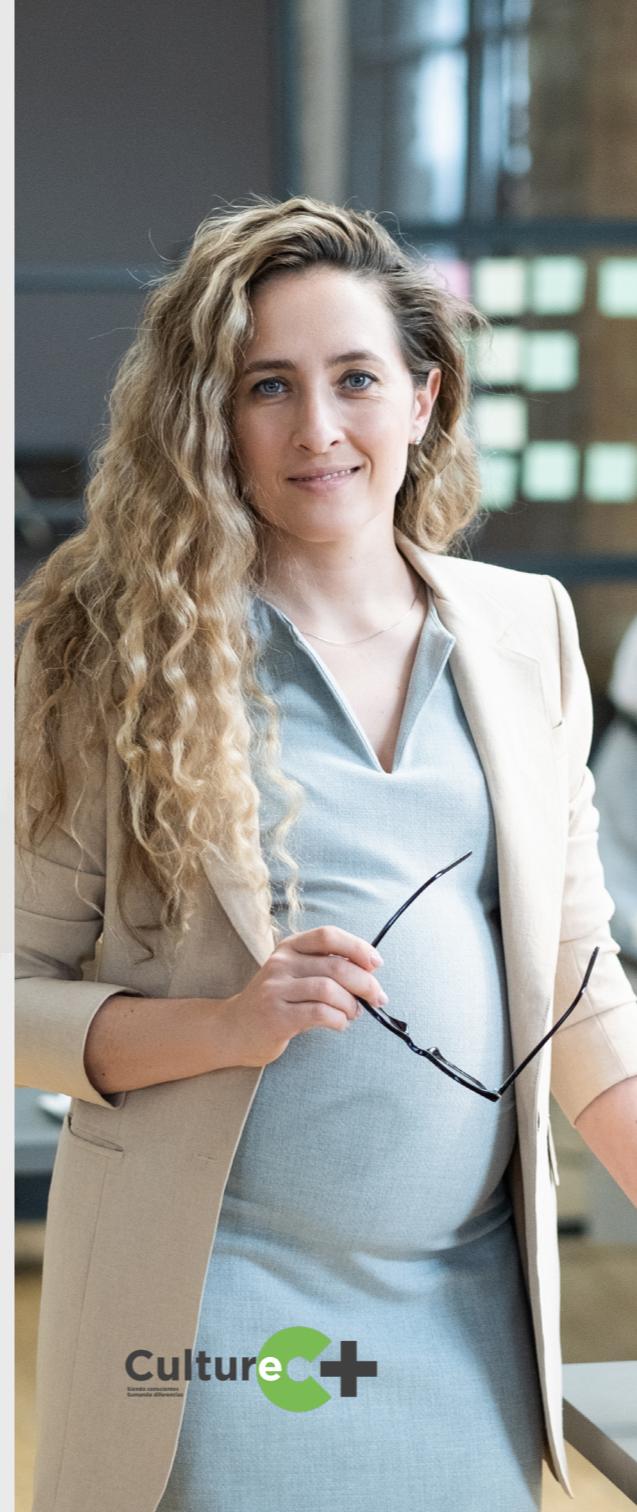
## Estatus socioeconómico-educativo

Ofrecer las condiciones para que cualquier persona, sin importar su estatus socioeconómico-educativo, pueda brindar su máximo potencial.



**Nuestros aprendizajes nos demostraron que, para darle mayor identidad y forma al Programa, es indispensable contar con:**

1. Un Comité EDI, el cuál es el encargado de representar a la Mesa de Socios y Socias de la Firma, y acompañar la estrategia de Equidad, Diversidad Inclusión, interna y externamente.
2. Apoyo de *sponsors*, actuales socios y socias de la Firma, quienes han sido capacitados para que, con su ejemplo, faciliten y den seguimiento a la implementación del Programa.
3. Políticas y procesos que establezcan y respalden nuestra estrategia de EDI, las cuales se revisan y actualizan constantemente para garantizar que promovemos la igualdad de género, y fomentemos una cultura de diversidad e inclusión en nuestra organización tales como:
  - Código de Conducta y Ética
  - Política de Equidad, Diversidad e Inclusión
  - Política de Reclutamiento y Selección
  - Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Actos de Discriminación, Violencia Laboral, y Acoso u Hostigamiento Sexual
  - Reglamento Interno de Trabajo
  - Política de Maternidad, Paternidad y Permiso Postnatal
  - Lineamientos de vestimenta
4. Esquemas de trabajo flexible.
5. Prácticas de desarrollo y compensación salarial, orientadas en ofrecer las mismas oportunidades de crecimiento, capacitación y compensación tanto a hombres como mujeres, sin importar género, orientación sexual, condición social, y/o cualquier otro aspecto.





En Chevez Ruiz Zamarripa estamos conscientes de que la transformación cultural que hemos trabajado a lo largo de este tiempo está estrechamente relacionada con la capacitación y sensibilización continua en temas de Equidad, Diversidad e Inclusión consciente. Derivado de lo anterior, a lo largo del año 2022 y en el proceso de “onboarding” para nuevos ingresos, ofrecemos diferentes cursos de capacitación para colaboradores(as) y líderes relacionados a temas de EDI:

- Conceptos de igualdad, inclusión, no discriminación y su materialización
- LGBTQ+
- Talleres de sensibilización de “*uncunscious bias*” o sesgos inconscientes
- Herramientas para erradicar la violencia de género
- Estrategias internas para promover y mantener una cultura laboral incluyente

## Resumen 2022

2022 fue un año lleno de iniciativas innovadoras que sirvieron para fortalecer y posicionar nuestro Programa EDI de manera interna y externa.

Con base en los resultados del diagnóstico realizado en 2021, durante 2022 trabajamos de la mano de nuestro asesor *TalentLab*, revisando nuestras políticas y procesos internos. Se revisaron más de 10 políticas, a fin de asegurar que su contenido y su lenguaje fueran inclusivos, afirmaran la identidad y expresión de género de todas las personas y el respeto de la confidencialidad y la privacidad.

Hoy, estas políticas se encuentran publicadas en *Extranet*, de tal modo que todos los y las colaboradoras(es) pueden acceder a ellas, consultarlas siempre que sea necesario, y aplicarlas en el día a día, hasta convertirse en parte de nuestra cultura.

En relación con lo anterior, en el 2022 formalizamos nuestra política de Equidad, Diversidad e Inclusión, la cual busca establecer los principios y lineamientos generales que aseguren una cultura de Equidad, Diversidad e Inclusión laboral en la Firma, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas en cualquier momento de su carrera profesional dentro de Chevez Ruiz Zamarripa.





## Evento Equidad, Diversidad e Inclusión

En 2022 llevamos a cabo nuestro “Primer Evento de Equidad, Diversidad e Inclusión”. A través de este evento, el cual estaremos realizando cada año, buscamos reforzar nuestro compromiso de fomentar una cultura EDI, en la cual todos y todas tengamos un espacio para conocer y/o recordar lo que hemos hecho a lo largo de este tiempo, reflexionar sobre nuestro progreso, aprender de nuestras experiencias y poder seguir trazando nuestro camino.

El evento incluyó una serie de pláticas y sesiones interactivas para sensibilizarnos y que nos permitieron profundizar la comprensión y puesta en práctica de conceptos EDI, así como reflexionar el alcance e impacto que cada uno y una tiene en la construcción de un entorno inclusivo dentro y fuera de la Firma.

Este Primer Evento EDI nos permitió transmitir que el camino que hemos recorrido es solo el principio de una transformación en el cual el compromiso de líderes y colaboradores(as) es igual de relevante, que es una responsabilidad conjunta y que es importante la participación de todos y todas para seguir avanzando.

## Pilar LGBTQ+

En Chevez Ruiz Zamarripa trabajamos en la construcción de una cultura y liderazgo EDI con el objetivo de ser un espacio seguro para que todas las personas relacionadas con la Firma puedan expresarse de manera genuina y sin miedo a represalias por ser quienes son.

**Durante 2022, nuestros esfuerzos se centraron en reforzar el pilar LGBTQ+ con iniciativas como:**

- Sensibilización y formación: llevamos a cabo sesiones para capacitarnos sobre la realidad de las personas LGBTQ+ y los retos a los que se enfrentan. El objetivo de estas sesiones es fomentar la empatía, la comprensión y la inclusión en nuestra organización.
- Contribuir a los retos que enfrentamos como sociedad en materias de igualdad y respeto a la dignidad humana participando en actividades públicas. Estamos comprometidos y apoyamos causas sociales de la comunidad LGBTQ+ que impactan en el reconocimiento y respeto de cada persona para ser quien es en cualquier ámbito. Un ejemplo de este apoyo y compromiso fue la participación en: *Pride Race* “La carrera para todos”, así como la construcción de espacios seguros.
- Compartir herramientas e información para convertirnos en aliados que se accionan en la construcción de espacios laborales, sociales y familiares seguros.
- Clúster LGBTQ+: trabajamos en la constitución de un grupo de afinidad el cual denominamos Proud C+, integrado por representantes de la comunidad LGBTQ+ y aliados(as). El objetivo de este grupo es contar con una red interna de apoyo en la cual se generen iniciativas para fomentar la inclusión y la visibilidad del colectivo LGBTQ+ en el lugar de trabajo, así como la construcción de espacios seguros.



## Pilar Género

Durante 2022 dimos continuidad a seguir reforzando nuestro pilar de género, enfatizando la importancia de las capacidades como persona, más allá de su género.

Tuvimos la oportunidad de adherirnos a los “Principios de Empoderamiento de la Mujer” (WEP’s), emitidos por ONU Mujeres, los cuales son una guía de referencia para generar prácticas organizacionales que permitan contribuir a una cultura de igualdad de oportunidades.

A través del Subcomité de Mujeres, fomentamos la participación de nuestras mujeres en puestos de liderazgo ofreciéndoles técnicas y herramientas, bajo una perspectiva de género, para romper estereotipos que puedan ser barreras en su desarrollo profesional, a través de:

1. Pláticas y talleres impartidos por nuestras aliadas “*LeaderSHE*”:
  - *Workshop*: “Las mujeres en lo profesional: estrategias para la promoción” - Jimena Cousté
  - Plática: “Mujeres abriendo camino hacia la equidad en el sector legal” - María Teresa Paillés
  - *Workshop*: “Estrategias para la negociación y comunicación” - Jimena Cousté
  - Plática: “Mujeres y el mundo laboral: retos y oportunidades” - Claudia Luna

### 2. Programas de mentoría:

Anualmente participamos con mentores(as) y *mentees* en el Programa de Mentoría de Abogadas MX y de AmCham. En ambos programas se asigna un(a) mentor(a) de otra empresa o despacho que con su experiencia orienta al *mentee* con recomendaciones y herramientas que le serán de utilidad para lograr sus objetivos profesionales y personales. En 2022 participaron 8 *mentees* y 5 mentores(as).

Alineado a lo anterior, con mucho gusto les compartimos que 3 de nuestros socios y socias fueron reconocidos por su apoyo, entrega y compromiso participando como mentores, durante 4 años o más, en el Programa de Mentoría de Abogadas MX.

- Rodrigo Vázquez
- César De La Parra
- Jimena González De Cossio

Nos motiva ver el avance y los resultados que hemos logrado durante los últimos años, en los cuales nuestro equipo se ha fortalecido con una mayor presencia de mujeres en todos los niveles y áreas de la Firma. Cerramos el 2022 con 3 socias, y actualmente contamos con 5 socias y 5 directoras, además, 43% de mujeres en nuestro *staff* profesional y 62.63% en el *staff*.

# Resultados y estadísticas

	H	M	Total
Socios	56	3	59
	95%	5%	100%
Asociados	56	20	76
	74%	26%	100%
Seniors	72	54	126
	57%	43%	100%
Staff	158	139	297
	53%	47%	100%
Firma	381	286	667
	57%	43%	100%

	H	M	Total
CMDX	286	228	514
	56%	44%	100%
QRO	12	8	20
	60%	40%	100%
MTY	76	45	121
	63%	37%	100%
MAD	6	4	10
	60%	40%	100%

	H	M	Total
	2	1	3
	67%	33%	100

	H	M	Total
	2	1	3
	67%	33%	100%

Staff Profesional

Por oficina

Paternidad y Maternidad

Becas

## Premios y reconocimientos

Con orgullo compartimos los premios y reconocimientos que nos han otorgado instituciones altamente reconocidas en el medio en temas de Equidad, Diversidad e Inclusión:



TOP | REWARDS  
2019

“Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2023” - HRC EQUIDAD MX nos ha reconocido como empresa certificada en México al implementar prácticas que elevan la calidad de conversación y generan un ambiente laboral incluyente para las personas de la comunidad LGBTQ+

*Top Companies* y *Expansión* nos reconocieron por segunda ocasión en el *Ranking* de “Súper Empresas para Mujeres” (2022 y 2018). Este reconocimiento se otorga a las empresas que promueven mensajes de respeto, diversidad e igualdad

Nuestro socio Roberto Padilla fue reconocido como líder en la tercera edición de “Los 41 +1 Ejecutivos LGBT” de *Expansión* en México, que impulsa nuevas ideas para lograr una visión de organización equitativa, diversa e incluyente

*TOP Rewards* 2019, otorgado por *TOP Companies*, por nuestro Programa *LeaderSHE*



Nominación por el Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas (IMEF) y Mujeres en Finanzas (MEF), al 1er Premio de Equidad de Género, como una de las siete empresas distinguidas que promueven la equidad e impactan positivamente a las organizaciones y equipos de trabajo



Nominación a los premios: *Women in Business Law Awards 2022*, en las categorías:

- *Career Development Latin America*
- *Work-Life Balance Latin America*
- *Jurisdiction Mexico*



Chevez, Ruiz, Zamarripa y  
Cía., S.C.

Fuimos nominados en la categoría de *Diversity & Inclusion: Outstanding Firm* de los *Chambers Latin America Awards 2022*

Chevez  
Ruiz  
Zamarripa®

Culturec+  
Siendo conscientes  
Sumando diferencias



CDMX



MTY



QRO



HOU



MAD