



# Política de género, diversidad e inclusión

*Valoramos el desarrollo humano como parte de nuestra labor de formación y contribución a la creación de un mundo sostenible y una sociedad más equitativa y justa.*



A photograph of a man with dark hair and a beard, smiling warmly, with a young boy with curly hair standing next to him. They are outdoors, with a bright, slightly blurred background. The man is wearing a grey t-shirt, and the boy is wearing a dark blue t-shirt with a graphic of trees and a moon.

## ¿Por qué hacer una política de género, diversidad e inclusión?

CAPSUS busca garantizar el respeto a los Derechos Humanos, proteger a las personas que forman nuestro equipo y fundamentar cada acción, esfuerzo y compromiso para la construcción de un ambiente empresarial justo e inclusivo. Al fortalecer el papel y la participación de cada integrante fomentamos su visibilidad y crecimiento personal y profesional.

Para ello, **CAPSUS ha desarrollado su política de género, diversidad e inclusión, la cual tiene como objetivo contribuir a la construcción de una sociedad y cultura empresarial más justa.**

Dicha política pretende contribuir a la erradicación de la discriminación y desigualdad de oportunidades laborales fundadas en el género, orientación sexual, religión, creencia, nacionalidad, cultura o diversos factores visibles y no visibles que forman la identidad de las personas.

# 3 Pilares para salvaguardar la dignidad humana

CAPSUS centra sus acciones en 3 pilares que muestran la apertura hacia la pluralidad social tanto dentro de su equipo como con clientes y empresas afiliadas.



## No al acoso, violencia, ni discriminación



Nos comprometemos a detectar, prevenir y eliminar toda repercusión negativa al disfrute de los derechos humanos dentro y fuera de la organización.

Creemos en la construcción de un entorno positivo, justo y seguro con cero tolerancia a la discriminación, segregación y violencia (sexual, psicológica, física, emocional, entre otras).

## Equidad de género



Promovemos la equidad de género uniendo esfuerzos para empoderar a aquellas personas cuyas oportunidades se ven mermadas por estereotipos que impiden su desarrollo.

Buscamos un balance de género dentro de nuestro equipo de trabajo con el objetivo de que los derechos, voz y necesidades de cada grupo se vean representadas.

## Diversidad sexual e inclusión



Apostamos por un ambiente inclusivo en todos los aspectos que permita dar visibilidad sin prejuicios a cada grupo, facilitando la libre expresión y manifestación en el ámbito laboral.

Respetamos el libre albedrío, la identidad e individualidad de cada persona, así como su necesidad de confidencialidad y/o privacidad.

# No al acoso, violencia, ni discriminación

## Compromisos

- **Implementar procesos imparciales de reclutamiento** sin discriminar por género, raza, creencia religiosa, apariencia física, orientación sexual, expresión e identidad de género, o cualquier otro aspecto no relacionado con el conocimiento y las capacidades profesionales de los aspirantes.
- **Otorgar las mismas prestaciones, sueldos y oportunidades** de capacitación o promoción independientemente de la apariencia física, orientación sexual, expresión e identidad de género, religión, cultura, creencias, nacionalidad, u otros aspectos no estrictamente relacionados con el puesto de trabajo, experiencia o desempeño.
- **Fomentar un ambiente de trabajo respetuoso**, eliminando el uso de palabras que estigmaticen o categoricen a una persona o grupo de personas colocándolas en situación de discriminación.
- **Ofrecer capacitación al personal** en la detección, identificación y acción ante situaciones de acoso, violencia o discriminación y generar conciencia sobre el respeto a los derechos humanos.
- **Diseñar y disseminar protocolos internos a seguir para erradicar la violencia, acoso y discriminación**, incluyendo medidas de protección a las víctimas y testigos.
- **Abrir canales de comunicación directos y anónimos** para la denuncia o prevención de situaciones que pongan en riesgo la seguridad física o emocional de las y los colaboradores.
- **Generar normas de privacidad** para las personas involucradas en situaciones discriminatorias, de acoso o violencia sin obstaculizar el proceso de mitigación de las mismas.
- **Generar métricas anuales** para monitorear el desempeño de CAPSUS en temas de prevención y mitigación de situaciones de acoso, violencia o discriminación interna y externa.
- **Crear una red de apoyo profesional** (ayuda médica, legal y psicológica) para canalizar a las personas del equipo que han estado frente a situaciones que comprometan su integridad.

# Equidad de género

## Compromisos

- **Implementar procesos imparciales de reclutamiento, capacitación y promoción** eliminando estigmas atribuidos al género y apostando por el conocimiento y las capacidades profesionales de las y los aspirantes.
- **Cuidar que los costos que representa cualquier persona a la empresa sean independientes a su género** para reducir el sesgo al momento de la contratación.
- **Ofrecer niveles salariales y prestaciones igualitarias correspondientes al puesto, experiencia y responsabilidades**, así como celebrar públicamente los logros de manera equitativa.
- **Generar oportunidades equitativas de crecimiento profesional** y acceso a posiciones de trabajo de liderazgo y toma de decisiones, buscando la paridad de género.
- **Facilitar la integración de la maternidad/paternidad con la vida laboral** mediante estrategias como el trabajo en casa, flexibilidad de horarios, tiempo de lactancia y días de maternidad/paternidad mayores a los indicados por ley.
- **Utilizar lenguaje incluyente con perspectiva de género** para la comunicación interna y externa de proyectos, propuestas y materiales de diseminación.
- **Ofrecer capacitaciones internas y divulgación** en temas de equidad de género, empoderamiento de la mujer y eliminación de estigmas atribuidos al género.
- **Definir metas de equidad de género, generar métricas anuales** para monitorear su cumplimiento y hacer corresponsables a cada integrante de CAPSUS de su seguimiento.
- **Realizar sondeos de manera regular sobre la percepción interna del ambiente laboral** respecto a la equidad de género y sugerencias para la mejora continua.
- **Impulsar a las personas y empresas** que son nuestros socios comerciales y proveedores **a incluir principios de equidad de género** y generar políticas que los respalden.
- **Colaborar con instituciones, organizaciones y/o asociaciones locales e internacionales** que promuevan el empoderamiento femenino y la equidad de género en la actividad empresarial.



CAPSUS es firmante de los principios de empoderamiento de la mujer (WEP-Women's Empowerment Principles) de las Naciones Unidas.

Trabajamos en establecer y potenciar iniciativas para el empoderamiento de las mujeres, así como compartir las lecciones aprendidas que ayuden a otros a sumarse a este movimiento.

# Diversidad sexual e inclusión

## Compromisos

- **Crear una cultura de respeto a los derechos humanos de la comunidad LGBT+ dentro del ambiente laboral**, promoviendo la libre expresión, manifestación y eliminando situaciones de estrés o ansiedad que comprometan el bienestar.
- **Establecer procesos imparciales de reclutamiento**, apostando por el conocimiento y las capacidades profesionales de las personas aspirantes independiente de su orientación sexual e identidad y expresión de género.
- **Otorgar salarios, prestaciones y apoyos para el desarrollo profesional sin discriminar** por razones de orientación sexual, identidad y expresión de género.
- **Utilizar lenguaje incluyente en la comunicación interna y externa**, eliminando estereotipos atribuidos a la identidad y expresión de género.
- **Promover y expresar el valor de diversidad e inclusión** en las comunicaciones externas de la empresa.
- **Brindar capacitación a integrantes de CAPSUS para concientizar y educar en materia de la diversidad sexual, identidad y expresión de género**. Incluir dicha capacitación desde el proceso de inducción de la empresa, abordando los recursos y canales de apoyo disponible.
- **Establecer un grupo de colaboradores y colaboradoras que trabaje a favor de la diversidad sexual, expresión e identidad de género**, dando seguimiento a las políticas de CAPSUS.
- **Colaborar con instituciones, organizaciones y/o asociaciones locales e internacionales** que promuevan la inclusión del colectivo LGBT+ en la actividad empresarial.

## Métricas CAPSUS 2022



100%

de los incidentes en CAPSUS han sido atendidos



60%

de los puestos de liderazgo y toma de decisiones son ocupados por mujeres



71%

de las personas que conforman CAPSUS son mujeres



71%

de las personas capacitándose en 2022 son mujeres

## Metas CAPSUS 2022-2023

1

Aumentar el porcentaje de proveedores que son **liderados por mujeres del actual 9% a por lo menos 25%**

2

Desarrollar e impartir **1 capacitación interna** por cada uno de los 3 pilares

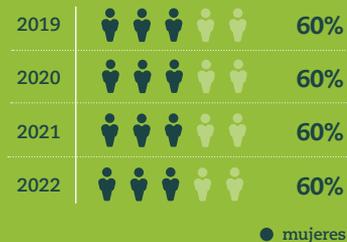
3

Realizar **1 esfuerzo de difusión** por cada uno de los 3 pilares

## Estadísticas

en los últimos 4 años

### Mujeres en puesto de coordinación



### Equipo CAPSUS



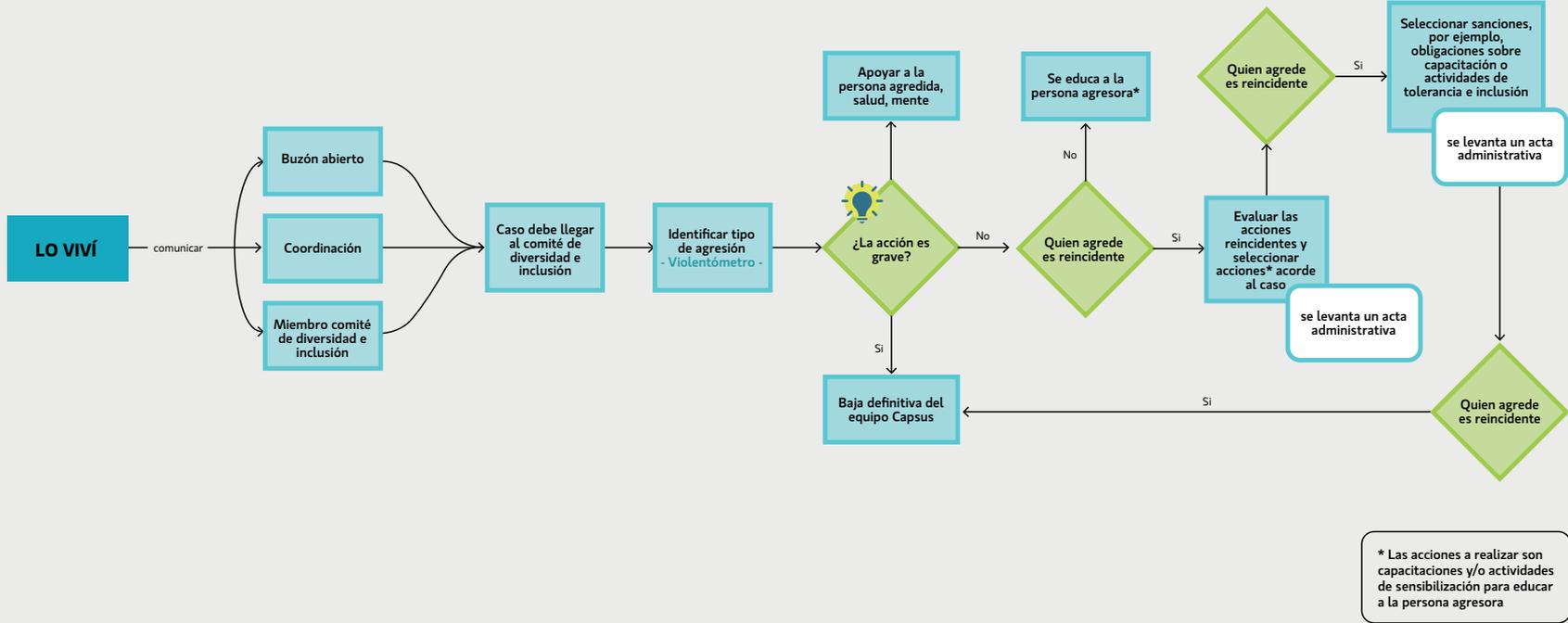
## Rutas de acción en caso de incidentes

Para la prevención de incidentes dentro de la organización, **CAPSUS junto con el Comité de Género, Diversidad e Inclusión organizaron una actividad colaborativa** donde las y los colegas de CAPSUS plantearon las acciones a seguir en caso de presenciar algún acto de violencia, acoso, discriminación o algún hecho que atente contra la seguridad de las personas que integran al equipo.

Como resultado, se generaron las "**Rutas de Acción**", las cuales muestran el proceso a seguir en caso de haber escuchado, vivido o presenciado algún hecho que atente contra la integridad y seguridad de una o varias personas en la organización.

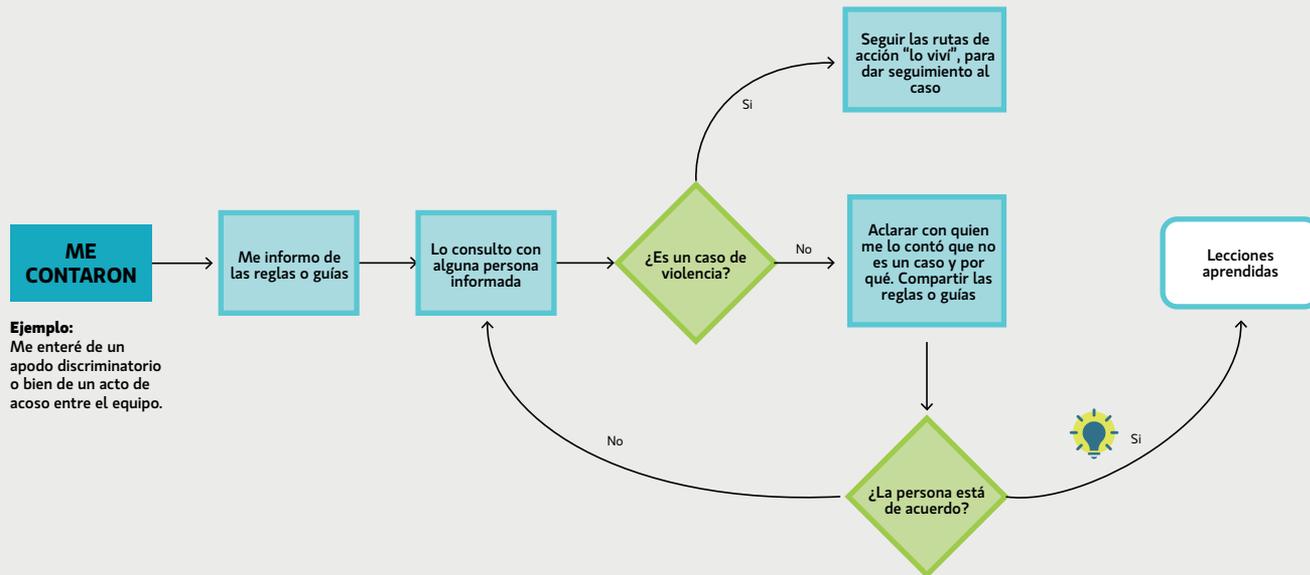
## Rutas de acción

### LO VIVÍ, ¿qué puedo hacer?



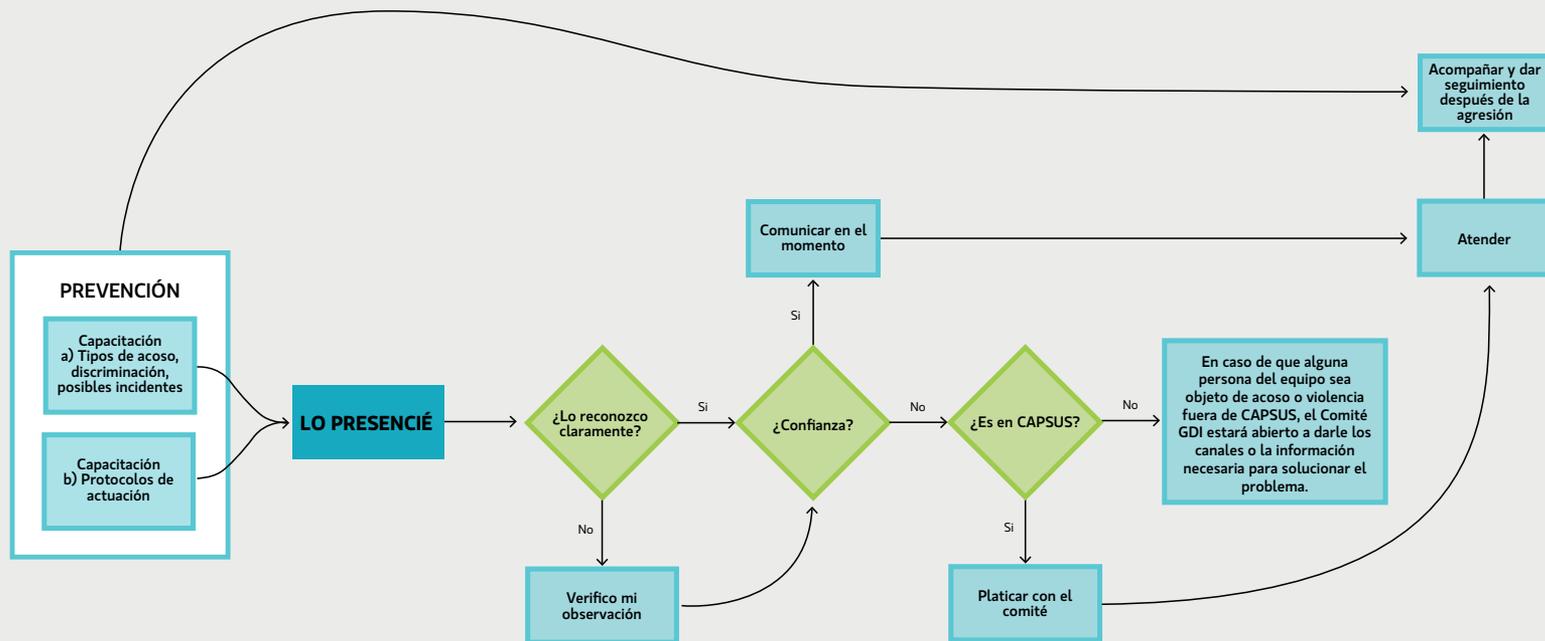
## Rutas de acción

### ME CONTARON, ¿qué puedo hacer?



## Rutas de acción

### LO PRESENCIÉ, ¿qué puedo hacer?



Recuerda comunicarte de manera directa, responsable y en el tiempo adecuado

Toma en cuenta lo siguiente para tu día a día en CAPSUS



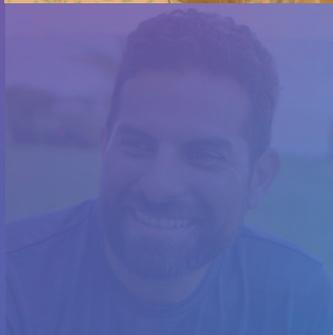
**"Téndido"** es nuestra palabra de seguridad. En caso de querer comentar algo de forma directa y puntual a una persona del equipo, puedes decir esta palabra antes de comenzar, de esta manera los comentarios serán recibidos sin prejuicios y con una mente abierta.



Utiliza el **buzón abierto** cuando quieras decir algo de forma privada y anónima. Una persona que forme parte del equipo de coordinación atenderá el comentario y tomará una ruta de acción para dar una solución al caso.



*Tener un ambiente abierto e inclusivo permite dar visibilidad a todas las personas sin prejuicios, facilita la libre expresión y manifestación en el ámbito laboral, eliminando situaciones de estrés o ansiedad que comprometan el desempeño de las y los colaboradores.*



## Política de género, diversidad e inclusión

---



### **GREEN TOWER**

Boulevard Manuel Ávila Camacho 118, int. 1604  
Lomas de Chapultepec, Miguel Hidalgo,  
Mexico city, 11000  
Tel. +52 (55) 44 31 29 27 | [www.capsus.mx](http://www.capsus.mx)