

27 de abril de 2026

Política de Género, Diversidad e Inclusión

Valoramos el desarrollo humano como parte de nuestra labor de formación

CAPSUS

Índice

1. ¿Por qué hacer una política de género, diversidad e inclusión?	1
2. Tres pilares para salvaguardar la dignidad humana.....	1
3. Métricas.....	2
4. Rutas de acción en caso de incidentes	2
5. Proceso de reclutamiento	2
6. Política de Proveeduría Diversa	2

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

CAPSUS busca garantizar el respeto a los Derechos Humanos y fundamentar cada acción en la construcción de un ambiente empresarial justo e inclusivo. Al fortalecer el papel de cada integrante, fomentamos su visibilidad y crecimiento personal y profesional.

2 Tres pilares para salvaguardar la dignidad humana

CAPSUS centra sus acciones en 3 pilares que evidencian su apertura a la pluralidad social.

2.1 No al acoso, violencia, ni discriminación

Cero tolerancia a la discriminación y a la violencia en cualquier forma.

2.2 Equidad de género

Empoderamiento y equilibrio de género en la toma de decisiones.

2.3 Diversidad sexual e inclusión

Visibilidad sin prejuicios y respeto a la identidad individual.

3 Métricas

En CAPSUS pensamos que aquello que no se puede medir no se puede mejorar. Las métricas son fundamentales para dar continuidad y fortalecer nuestra política de inclusión. En el último periodo, nos hemos planteado las siguientes metas:

1. Todo el equipo de CAPSUS ha participado en al menos dos talleres de sensibilización y comunicación.
2. Todas las personas de nuestro equipo han sido invitadas a participar en un proceso formal de retroalimentación anónima para detectar incidentes.
3. Las oportunidades de capacitación están distribuidas de manera equitativa, evitando sesgos de género.

Figura 1: Mujeres en puesto de coordinación

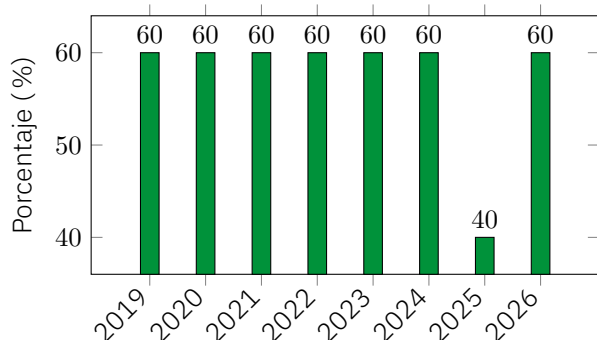
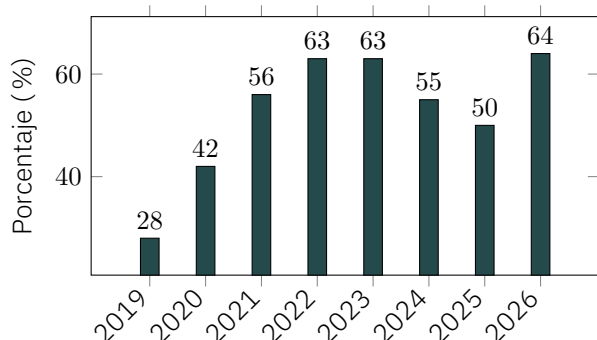


Figura 2: Mujeres en el equipo de CAPSUS



4 Rutas de acción en caso de incidentes

Para prevenir incidentes dentro de la organización, el equipo de CAPSUS desarrolló un plan de acción ante actos de violencia, acoso, discriminación o cualquier hecho que atente contra la seguridad de las personas que integran el equipo. Como resultado, se generaron las Rutas de Acción”, que muestran el proceso a seguir

en caso de haber escuchado, vivido o presenciado algún hecho que atente contra la integridad y la seguridad de una o varias personas en la organización.

Las figuras 3, 4 y 5 resumen los principales planes de acción ante incidentes.

5 Proceso de reclutamiento

CAPSUS utiliza un método de selección a ciegas para reducir sesgos. Desde el lanzamiento de la convocatoria de vacantes, el equipo de CAPSUS incluye la siguiente cláusula con respecto al envío de curriculum vitae:

Con base en nuestras políticas de no discriminación y de trato equitativo e inclusivo, te pedimos que en el CV que nos envíes no incluyas tu nombre, fotografía ni ningún otro dato personal, como tu fecha de nacimiento. Por favor, nombra el archivo únicamente con tus iniciales.

El proceso completo de reclutamiento consiste en las siguientes fases:

- **Fase 1.** Una persona designada del equipo de coordinación recibe los CV y los compila en una carpeta, asegurándose de que no incluyan el nombre de la persona ni ningún identificador que revele su género.
- **Fase 2.** Otra persona designada realiza una revisión técnica de los CV y preselecciona los perfiles más adecuados para el proyecto colocándolos en una carpeta específica. Se informa a las personas participantes sobre los resultados de este proceso.
- **Fase 3.** Se revisa la documentación completa de los perfiles preseleccionados. Tras la revisión, se realiza una segunda ronda de selección para invitar a las y los participantes al proceso de entrevistas.
- **Fase 4.** Se entrevista a los perfiles seleccionados. Posteriormente, se selecciona el perfil de la persona que mejor se adapta al puesto y se le informa de que se incorporará al equipo CAPSUS.

6 Política de Proveduría Diversa

Con el compromiso de fomentar un entorno laboral diverso e inclusivo, hemos desarrollado una Política de Proveduría Diversa para integrar en las estrategias de CAPSUS un espectro más amplio de personas proveedoras y proporcionar mejores oportunidades a quie-

nes tradicionalmente e históricamente han enfrentado marginación financiera o subrepresentación, tanto a personas propietarias de negocios como a personas empleadas.

Esta Política persigue objetivos de diversidad a nivel corporativo que permitan continuar construyendo una filosofía replicable por nuestras y nuestros clientes, por corporativos aliados y por otras empresas.

Las principales categorías consideradas dentro de esta Política de Proveeduría Diversa de CAPSUS son:

- Negocios de propiedad de minorías.
- Negocios de propiedad de las mujeres.
- Negocios de propiedad LGBTQ+.
- Negocios de propiedad de personas con discapacidad.
- Negocios de propiedad de personas mayores.
- Micro, pequeñas y medianas empresas (MIPY-MEs)

6.1 Objetivos de la Política de Proveeduría Diversa

- Mejorar la Diversidad e Inclusión: Aumentar la participación y las oportunidades para personas financieramente marginadas o subrepresenta-

das, tanto propietarias de negocios como empleadas.

- Integrar proveeduría diversa de forma estratégica: Hacer un esfuerzo proactivo para incluir proveeduría diversa en el proceso de adquisición estratégica de CAPSUS.
- Comunicación y defensa: Comunicar el valor y el proceso de la Política de Proveeduría Diversa internamente y externamente a todas las partes interesadas.
- Fomentar la diversidad entre los proveedores y proveedoras: Alentar a aquellas empresas que forman parte de nuestro registro de proveeduría a demostrar inclusión y diversidad en sus propias operaciones y cadenas de suministro.
- Cumplir con las demandas de nuestra clientela: utilizar nuestros resultados de diversidad de proveedores y proveedoras para satisfacer las demandas de proveeduría diversa de nuestra clientela corporativa.

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 y elimina situaciones de estrés o ansiedad que comprometan el desempeño de las y los colaboradores.

Figura 3: LO VIVÍ, ¿qué puedo hacer?

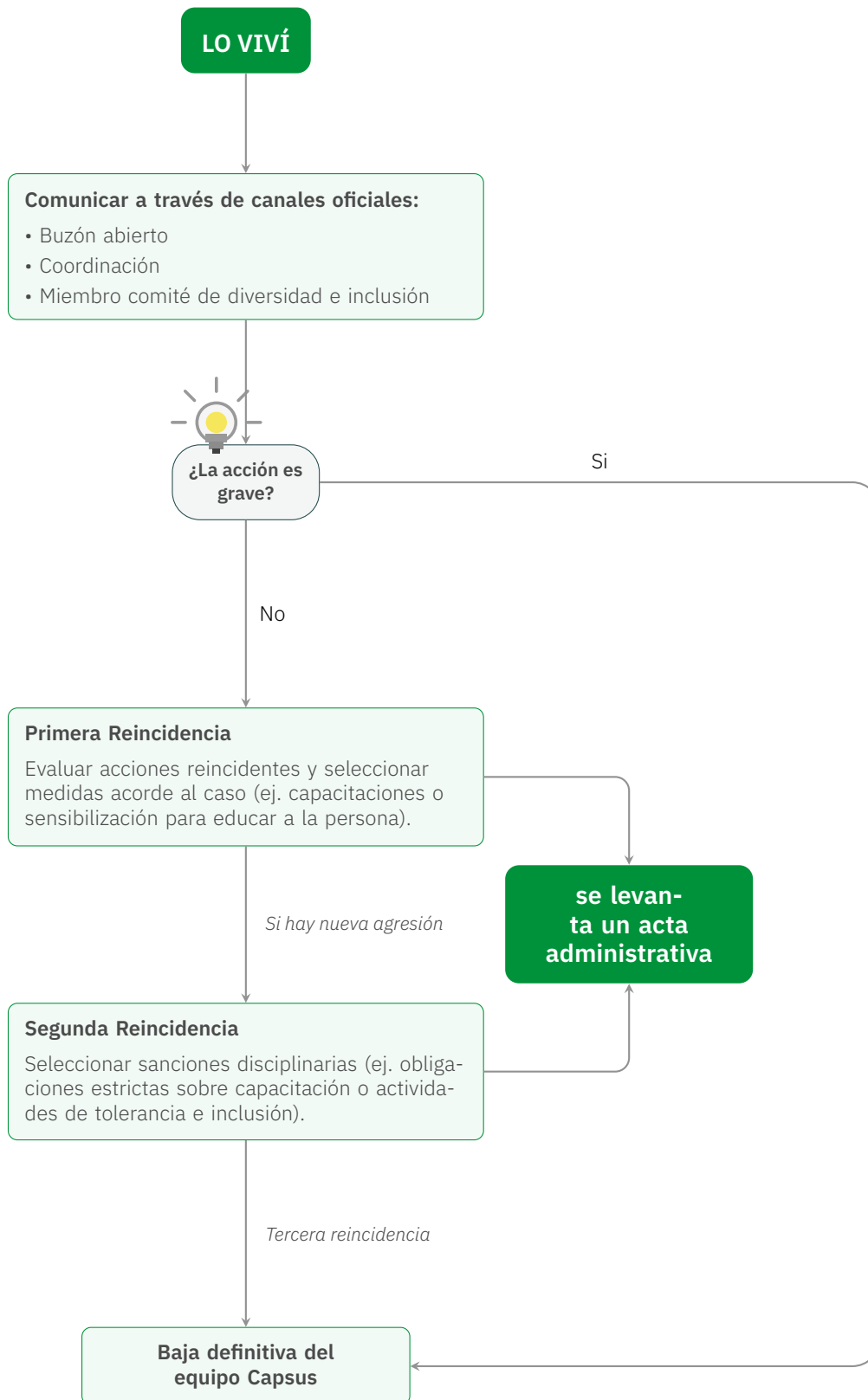


Figura 4: ME CONTARON, ¿qué puedo hacer?

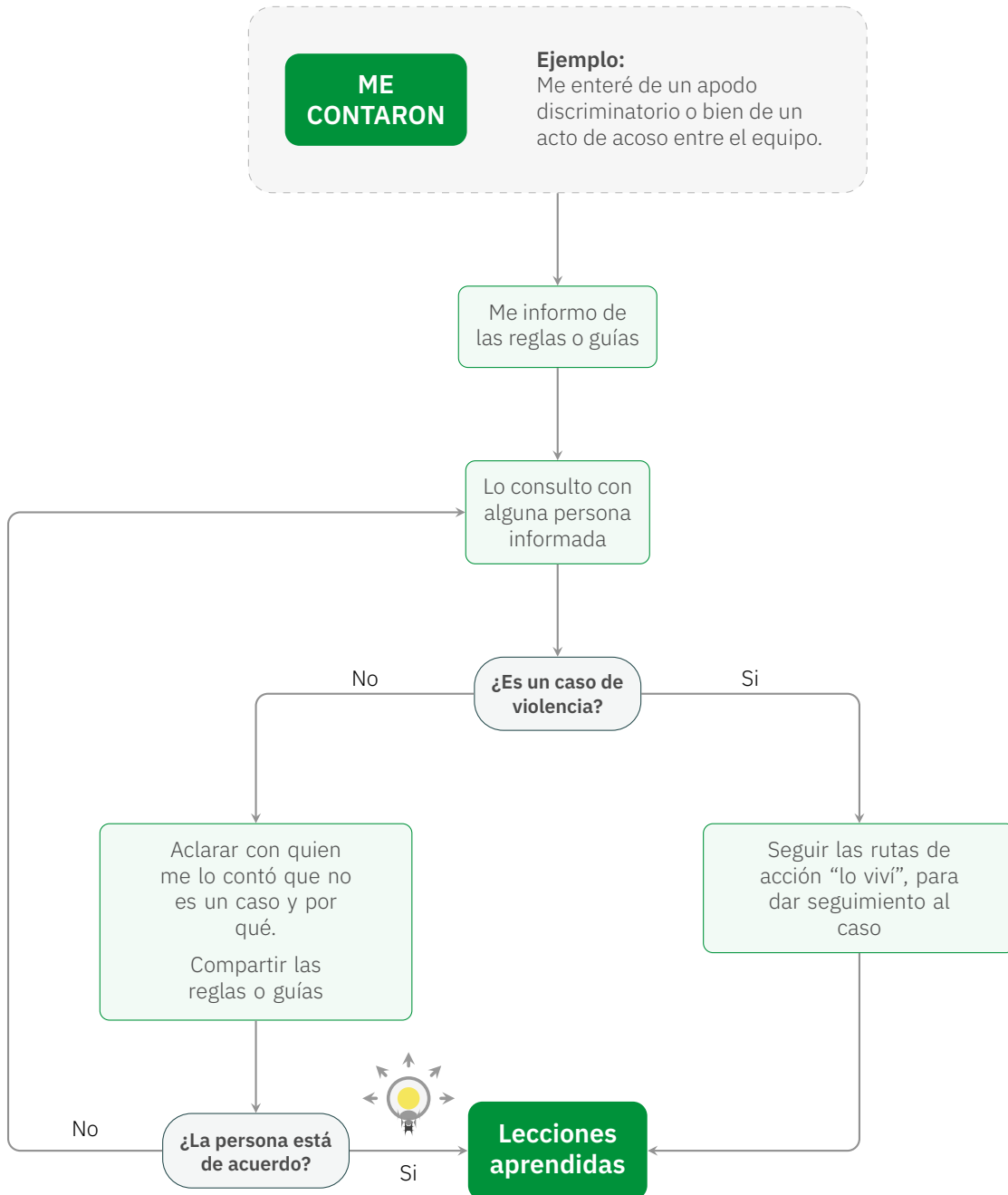


Figura 5: LO PRESENCIÉ, ¿qué puedo hacer?

