



¡Desafía tu historia
y hagámosla
extraordinaria!

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

DOBLEUESE ATELIER, S.A.P.I DE C.V.



¡Desafía tu historia
y hagámosla
extraordinaria!

El objetivo de DobleuEse Atelier, S.A.P.I. de C.V. ("**Empresa**") es establecer una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad, garantizando la igualdad de oportunidades para los integrantes de la empresa.

La presente Política de Diversidad e Inclusión aplica para las todas las áreas, lo empleados, proveedores y clientes relacionados con la Empresa.

Definiciones

- a. Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico dirigido contra una persona que no lo desea por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.
- b. Desigualdad salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral. Se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, que muestra mayores ingresos totales por parte del género masculino, y no responde al siguiente principio: "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".
- c. Discapacidad: es la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- d. Discriminación: Toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción o por omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.
- e. Diversidad: pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.



- f. Equidad de género: Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.
- g. Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- h. Igualdad de Género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- i. Inclusión: Dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas incluyentes y brindando igual acceso a oportunidades e información.
- j. Inclusión Laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- k. Lenguaje accesible: Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.
- l. Lenguaje Incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas la personas sin importar su condición humana sin



marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definirlas por sus características o condiciones.

- m. Lenguaje no sexista: Es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- n. Sexismo: Todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, asumiendo y esperando determinadas características y comportamientos. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.
- o. Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación

Política

En la Empresa respetamos las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y sexo y promovemos la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo para todos los colaboradores y colaboradoras.

En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.

La Empresa fomenta un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso sexual y otras formas de intolerancia y violencia. Estamos comprometidos con la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia



¡Desafía tu historia
y hagámosla
extraordinaria!

alguna entre colaboradores y colaboradoras que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

Los procesos de selección de talento y desarrollo se realizan con base en parámetros de desempeño y potencial sin hacer distinción de género, respetando en todo momento el derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

Directrices de la Política

No Discriminación:

La Empresa no discrimina, es decir, prohíbe explícitamente toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, de las autoridades de la empresa hacia los colaboradores o colaboradoras y entre los mismos colaboradores o colaboradoras cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades condición social, condición económica, condición de salud, condición jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, idioma, opinión, preferencias sexuales, identidad de género, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, antecedentes penales también queda prohibida la expresión de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, racismo y otras formas conexas de intolerancia que serán entendidas como discriminación.

Conductas:

La Empresa mantendrá siempre una conducta respetuosa y educada en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones fomentando una relación sana, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía. Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará desarrollar en los colaboradores y



colaboradoras una mentalidad global que permita un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto para todos.

Lenguaje y comunicación incluyente:

La Empresa promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios. Esto con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, así como prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Dentro de las comunicaciones orales y escritas, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral, se promueve el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, tomando en cuenta lo siguiente:

- a. Eliminar cualquier forma de discriminación por motivo de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- b. Utilizar en todas las formas de comunicación un lenguaje incluyente, no sexista, libre de prejuicios, estereotipos de género y que evite cualquier tipo de violencia que fomente la victimización, humillación, estigmatización, sugiera subordinación o menoscabo del personal.
- c. Representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o muestren únicamente en los roles tradicionales.
- d. Usar el femenino y el masculino en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, hasta donde la fluidez, claridad y practicidad de la comunicación lo permitan.



¡Desafía tu historia
y hagámosla
extraordinaria!

Ambiente de Trabajo:

El ambiente de trabajo está definido por un trato respetuoso en todos los niveles de la organización; este principio aplica en cualquier momento y espacio de interacción, durante la realización de las funciones, en las sesiones de retroalimentación de desempeño y en cada foro de expresión de ideas y opiniones.

Considerando lo anterior, queda absolutamente prohibida toda acción, situación o insinuación de acoso dentro de la Empresa. La Empresa reprueba y castiga el acoso sexual, físico y/o verbal de manera severa. En la Empresa nadie tiene derecho a ejercer o insinuar actos de este tipo a otro colaborador o colaboradora bajo ninguna circunstancia, mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la compañía. De la misma forma, no se tolera el acoso laboral: ningún colaborador o colaboradora debe ser molestado por otros debido a su condición social, cultural o de cualquier otra índole. Los colaboradores y colaboradoras nos abstenemos de la crítica y la burla hacia otro, comprendiendo que dichas acciones perjudican su dignidad y desempeño. Por lo anterior, quedan prohibidas las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador o colaboradora y que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil.

Inclusión Laboral:

En la Empresa busca tener un equipo de colaboradores y colaboradoras de excelencia que reflejen los valores de la empresa y que sean referencia del mejor talento. Asimismo, la Empresa cree que el mejor talento puede ser encontrado en esquemas de vida muy diferentes siempre y cuando existan las oportunidades. Es por esta razón que la Empresa busca implementar programas que propicien la inclusión laboral en diferentes sectores de la población como lo son las personas con discapacidad, adultos mayores y personas que provienen de situaciones de vulnerabilidad.

Personas con Discapacidad:

La Empresa cree que la inclusión laboral de personas con discapacidad enriquece y que el derecho al trabajo no puede nacer de compasión ni de una forzada



solidaridad, sino del respeto inalienable a los derechos humanos de cada persona. Es por eso que la Empresa promueve la selección de talento con miras más allá de limitaciones o capacidades físicas, sociales o mentales.

Es para la Empresa de suma importancia que todos tengamos las mismas oportunidades de trabajar, de ser útiles a la sociedad y al mismo tiempo de satisfacer dignamente nuestras necesidades y las de nuestras familias. Porque cuando hay igualdad de oportunidades, y se eleva la calidad de vida de las personas, se construye una mejor sociedad.

Equidad de Género:

En la Empresa se promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa en lo que se refiere al acceso a empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural y, particularmente en los siguientes rubros:

- a. Reforzar el compromiso de la Empresa con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
- b. Asegurar la igualdad en la remuneración del personal que labora en la Empresa, garantizando que, a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración para mujeres y para hombres.
- c. Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la empresa removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera, implementando prácticas que atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.
- d. Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
- e. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos



los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres.

- f. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisión de la empresa. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en la Empresa, velando por la eliminación de la discriminación por motivos de género.

Reclutamiento:

Se establece que los equipos de Atracción de Talento cumplan con procesos de reclutamiento poniendo especial enfoque en incluir por lo menos a un candidato de género femenino en cada terna de candidatos que presenten a sus clientes internos siempre que haya postulantes de dicho género, esto sin generar ninguna obligación al cliente de contratar o dar preferencia al candidato de dicho género sobre los demás.

Esquemas Flexibles de Calidad de Vida:

En la Empresa existen diversos esquemas de flexibilidad con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo.

- Licencia de Maternidad y Paternidad. como medida para fomentar una organización con condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de nuestros colaboradores y colaboradoras, en la Empresa ofrecemos 5 días adicionales de licencia por paternidad y la posibilidad de elegir entre diversas opciones de flexibilidad para abordar la licencia de maternidad de acuerdo a sus necesidades personales.



- **Oficina Flexible.** La Empresa ofrece a sus colaboradores y colaboradoras la posibilidad de trabajar bajo el esquema de Oficina Flexible, cuyo objetivo es incrementar la productividad del personal que labora en la Empresa y apoyar en el balance vida-trabajo. La Oficina Flexible consiste en que el colaborador o colaboradora pueda trabajar de manera remota asegurando el cumplimiento de los objetivos y entregando los resultados establecidos en tiempo y forma.

Permiso para trámites personales:

El colaborador o colaboradora tendrá acceso a un permiso especial para llevar a cabo trámites personales, el cual consta de un total de 2 días al año (un día por semestre) en los cuales el colaborador o colaboradora puede solicitar la ausencia en su puesto de trabajo para atender temas como festivales de los hijos, trámites y/o emergencias escolares, trámites legales o gubernamentales. Quien solicite el permiso deberá tener la aprobación de su jefe directo vía correo electrónico.

Horarios flexibles:

El personal debe trabajar la jornada completa de 8 horas pero puede decidir, previo acuerdo con la empresa, la hora de entrada y salida. Una vez escogido, se convierte en horario obligatorio. Para solicitar este esquema de flexibilidad será necesario que previo a un acuerdo con su jefe, el colaborador o la colaboradora notifique vía correo electrónico al área de Recursos Humanos con copia a su jefe directo.

Sala de lactancia.

En la Empresa se promueve el derecho de apoyo a la lactancia materna como condición indispensable en la búsqueda de la igualdad real de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral. La Empresa implementó el cuarto de lactancia en las instalaciones que así lo permiten. El cuarto de lactancia tiene como función principal permitir a las mujeres continuar con la lactancia materna exclusiva o complementaria de manera posterior al término de su licencia por maternidad, brindándoles las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de su leche.



¡Desafía tu historia
y hagámosla
extraordinaria!

Proceso y consecuencias

La Empresa en el entorno laboral, se compromete a cumplir con los valores, las políticas internas, las normas y lineamientos derivados de las mismas, con el fin de asegurar el logro de metas y objetivos, para construir un ambiente de trabajo positivo.

Es por ello que cualquier acto de incumplimiento al presente documento podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, desde una llamada de atención, un reporte al expediente personal y documentación de la falla, hasta el compromiso con un plan de corrección y mejora, un acta administrativa, suspensión de labores, o bien la terminación de la relación laboral con la Empresa y la aplicación de las sanciones legales correspondientes.

La presente Política de Diversidad e Inclusión no contemplan todas las situaciones que pudieran presentarse en el entorno laboral, por lo que su contenido debe ser considerado a la par de los requerimientos de las leyes vigentes, así como de los estándares éticos que guíen nuestras acciones. Se debe considerar que si alguna situación particular no está incluida en este documento, pero representa una falta a la misma, se deberán aplicar criterios basados en los valores que conforman la cultura de la compañía.

Nombre o Razón Social: _____

En su caso, nombre del apoderado legal _____

Fecha: _____

Firma: _____