



Política de Diversidad e Inclusión

POL-RH-GLO-880



Nombre del documento

Versión

Política de Diversidad e Inclusión

01

Descripción General del Documento

Título del Documento:	Política de Diversidad e Inclusión
Área:	Recursos Humanos
Macroproceso:	Recursos Humanos
Proceso:	Responsabilidad social
Subproceso:	NA
Alcance:	Global
Versión:	02
Fecha de última versión:	13/05/2022
Elaborado por:	María José Martínez Parente/ Coordinadora de Responsabilidad Social
Revisado por:	Diana González / HRBP Starbucks México y Líder de Comisión de Calidad de Vida
Aprobado por	María del Socorro Guajardo Elizondo, Directora de Recursos Humanos Asea
Vo.Bo. Control Interno:	Araceli Salvador / Gerente de Riesgos y Control Interno

Registro de versiones

Versión	1	2	3	4	5	6	7	8
Fecha	25/05/18	13/05/22						



Contenido

1. Objetivo.....	4
2. Alcance.....	4
3. Documentos relacionados	4
4. Áreas autorizadas para consultar este documento	4
5. Definiciones	4
6. Desarrollo.....	6
6.1 Generales	6
6.2 No Discriminación	6
6.3 Pautas de conducta	7
6 3.1 Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria.....	8
6 3.2 Ambiente de trabajo libre de acoso.....	8
6 3.3 Línea Correcta.....	9
6 3.4 Proceso y consecuencias.....	9
6.4 Inclusión Laboral.....	9
6 4.1 Personas con Discapacidad.....	10
6 4.2 Diagnóstico accesibilidad de posiciones vs tipos de discapacidad.....	10
6 4.3 Adultos Mayores.....	10
6 4.4 Personas en situación de vulnerabilidad.....	10
6 4.5 Accesibilidad y servicio incluyente.....	11
6.5 Equidad de Género	11
6 5.1 Reclutamiento: Una mujer por terna.....	12
6.6 Esquemas Flexibles de Calidad de Vida	12
6.6.1 Licencia de Maternidad y Paternidad.....	12
6 6.2 Oficina Flexible.....	12
6.6.3 Permiso para trámites personales.....	13
6.6.4 Horarios flexibles.....	13
6 6.5 Sala de lactancia.....	13
6.7 Diversidad en el Consejo de Administración	14
6.8 Comité de Diversidad e Inclusión	14



1. Objetivo

La presente política tiene por objetivo establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad para Aalsea. A través de esta se vela por garantizar la igualdad de oportunidades para los integrantes de la empresa, armonizando con lo que establece la fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPEDELD)1.

2. Alcance

La presente Política de Diversidad e Inclusión aplica para las todas las áreas funcionales y marcas comprendidas en Aalsea.

3. Documentos relacionados

Nombre del documento
Código de Ética
Centro de Reclutamiento y Selección UNETE.pdf
Compensación SIA.docx
Reglas de Negocio Horarios de Trabajo
Reglas de Negocio Esquemas Flexibles de Calidad de Vida
Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación

4. Áreas autorizadas para consultar este documento

Es aplicable a toda la organización

5. Definiciones

- ▶ **Accesibilidad:** Principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permitan a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
- ▶ **Acción afirmativa:** Es la medida especial, específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación. Su objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades. Esta es aplicable mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuará a la situación que quiera remediarse, no será discriminatoria, deberá ser legítima y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.
- ▶ **Acoso:** Se entiende por acoso la acción de hostigamiento, persecución o molestia dirigida de una persona hacia otra. El verbo acosar hace referencia a una acción o conducta que genera incomodidad o disconformidad en el otro.



- ▶ **Acoso sexual:** Se entiende por 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.
- ▶ **Ajustes razonables:** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, cuya realización no imponga una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros. Estos se aplican cuando son requeridos en un caso particular, con el fin de garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- ▶ **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".
- ▶ **Discapacidad:** Es un concepto que evoluciona y que resulta de 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.
- ▶ **Discriminación:** 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, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.
- ▶ **Diversidad:** Originalidad y 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.
- ▶ **Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género amenudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.
- ▶ **Género:** Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas a cada sexo. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.
- ▶ **Igualdad de Género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del centro de trabajo.
- ▶ **Inclusión:** Dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas incluyentes y brindando igual acceso a oportunidades e información.
- ▶ **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.



- ▶ **Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso y de fácil entendimiento.
- ▶ **Lenguaje Incluyente:** Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.
- ▶ **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.

- ▶ **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.
- ▶ **Sexo:** Diferencias establecidas por características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Refiere a características con las que se nace, que son universales e inmodificables.



6. Desarrollo

6.1 Generales

- En Aalsea respetamos las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y sexo.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y 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.
- Fomentamos 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 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.
- Respetamos y promovemos 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.

6.2 No Discriminación

Se 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 basen 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.

6.3 Pautas de conducta

En Alsea se 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.

Nuestras pautas de conducta se reafirman en el Código de Ética establecido por la empresa dentro de cuyos apartados se contemplan los siguientes factores referentes a este tema:

- Cumplimiento con la Ley, reglamentos y normas internas y externas
- Nuestro trato al cliente
- Igualdad de oportunidades
- Lugar de trabajo libre de acoso
- Seguridad laboral
- Cuidado de nuestra información privada y confidencial

Contamos con un Comité de Ética encargado de vigilar y evaluar el cumplimiento adecuado de nuestro Código de Ética, servir de guía y apoyo en la resolución de situaciones y consultas del personal, e identificar y proponer las acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.



6.3.1 Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria

En Alsea se 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, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Dentro de nuestras 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

6.3.2 Ambiente de trabajo libre de acoso

Nuestro ambiente laboral 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 Alsea y de sus marcas.

Reprobamos y castigamos el acoso sexual, físico y/o verbal de manera severa. En Alsea y en cada una de las marcas 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.

En Alsea administramos nuestras diferencias de opinión manteniendo siempre una línea absoluta de respeto.



6.3.3 Línea Correcta

La compañía pone a disposición de sus colaboradores y colaboradoras que pudieran ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole nuestro Código de Ética, la Línea Correcta para hacer las denuncias correspondientes de manera anónima y confidencial. Dependiendo de la gravedad del caso, éste se escala al Comité de Ética de la organización. Puede contactar a la línea por los siguientes medios:

- Línea Telefónica sin costo: 01 800 2677 32 82
- Página Web: <http://www.tipsanonimos.com/Linea-correctaSIA>
- E-mail: alsealine-a-correcta@tipsanonimos.com
- Fax: 01 (55) 5255 1322
- Apartado Postal: Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., A.P. (CON-080), Ciudad de México, CP 06401

6.3.4 Proceso y consecuencias

En nuestro entorno laboral, todos nos comprometemos a cumplir con los valores de nuestra cultura, las políticas internas y las normas y lineamientos derivados de las mismas, con el fin de asegurar el logro de nuestras metas y objetivos, construir un ambiente de trabajo positivo y cuidar nuestra reputación.

Por ello, cualquier acto de incumplimiento a nuestro Código de Ética 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 compañía y la aplicación de las sanciones legales correspondientes.

Lo anterior con base en las leyes aplicables a cada país, a fin de garantizar la legalidad jurídica de su imposición.

La Política de Diversidad e Inclusión, así como el Código de Ética, no contemplan todas las situaciones que pudieran presentarse en nuestro 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. Debemos considerar que si alguna situación particular no está incluida en este documento, pero representa una falta a la ética de Alsea y sus marcas, debemos aplicar criterios basados en los valores que conforman la cultura de la compañía.

6.4 Inclusión Laboral

En Alsea buscamos tener un equipo de colaboradores y colaboradoras de excelencia que reflejen los valores de la empresa y que sean referencia del mejor talento. Así mismo, creemos que el mejor talento puede ser encontrado en esquemas de vida muy diferentes siempre y cuando existan las oportunidades. Es por esta razón que en Alsea buscamos 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.



6.4.1 Personas con Discapacidad

En Alsea creemos que la inclusión laboral de personas con discapacidad nos 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 promovemos la selección de talento con miras más allá de limitaciones o capacidades físicas, sociales o mentales.

Es para nosotros 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.

6.4.2 Diagnóstico accesibilidad de posiciones vs tipos de discapacidad

Como instrumento para la efectiva inclusión laboral de personas con discapacidad, Alsea realizará y mantendrá actualizado un diagnóstico que determinará la concordancia de las responsabilidades y labores de cada puesto disponible en la operación con las limitaciones de cada tipo de discapacidad. Dicho diagnóstico se podrá consultar en una matriz para cada una de las marcas a cargo de sus respectivas áreas de Recursos Humanos y del área de Responsabilidad Social.

Es con base en la Matriz de Inclusión Laboral para PcD que se llevará a cabo la selección de talento y las respectivas contrataciones.

6.4.3 Adultos Mayores

Para lograr un ambiente laboral incluyente, es importante contemplar la diversidad generacional. Motivo por el cual en Alsea promovemos el respeto a los derechos de los adultos mayores, así como su inclusión y empoderamiento. Así mismo Alsea impulsa estrategias específicas para reforzar la creación de oportunidades de empleo en favor de las personas adultas mayores.

Cuando contamos con fuerza laboral compuesta por adultos mayores tenemos la posibilidad de contar con colaboradores y colaboradoras reflexivos, con valores definidos, con experiencia y sabiduría natural de la vida. Es por ello que el programa de inclusión laboral para personas adultas mayores de Alsea busca la reactivación de las personas de la tercera edad en la sociedad, así como también el beneficio en la economía familiar de los ancianos.

6.4.4 Personas en situación de vulnerabilidad

En Alsea creemos que una de las mayores responsabilidades sociales de una empresa, es la de generar empleos y utilidad para movilizar las economías y proveer de trabajos dignos a las personas que en ella los buscan. Es por esta razón que buscamos abrir las puertas de la empleabilidad a grupos en situación de vulnerabilidad que menos oportunidades tienen. De esta manera coadyuvamos a prevenir el trabajo informal en los países donde tenemos presencia y ayudamos a cubrir las necesidades de empleo de las minorías.



6.4.5 Accesibilidad y servicio incluyente

Nos comprometemos a seguir avanzando en una integración laboral efectiva introduciendo las ayudas técnicas y apoyos que permitan reducir y eliminar las barreras a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad, para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

Avanzamos en la accesibilidad en nuestros establecimientos, servicios y productos para promover y fomentar la inclusión de todas las personas, eliminando cualquier tipo de barreras para potenciar su inclusión, buscando siempre la manera de adaptar nuestro servicio a las necesidades de los clientes para que todos tengan acceso a una experiencia de servicio positiva.

6.5 Equidad de Género

En Asea promovemos 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:

- Reforzar el compromiso de Asea 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.
- Asegurar a través de nuestra política de compensaciones la igualdad en la remuneración del personal que labora en Asea, garantizando que, a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración para mujeres y para hombres.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 Asea, velando por la eliminación de la discriminación por motivos de género.



6.5.1 Reclutamiento: Una mujer por terna

Como medio para potenciar la selección y desarrollo profesional de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización, se establece que los equipos de Atracción de Talento y Únete deberán cumplir con sus 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 (hiring manager) de contratar o dar preferencia al candidato de dicho género sobre los demás.

En Asea nos preocupamos por el bienestar y la seguridad de nuestros colaboradores y colaboradoras, por lo que se considerará como recomendación de seguridad para los candidatos cuando el equipo reclutador omita la inclusión de mujeres en las ternas de puestos que, con base en un análisis previo de funciones, representen un riesgo mayor para un candidato de género femenino que para uno de género masculino.

6.6 Esquemas Flexibles de Calidad de Vida

En Asea existen diversos esquemas de flexibilidad en cada país y operación 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. Los lineamientos detallados pueden ser consultados en las respectivas Políticas de Esquemas Flexibles de Calidad de Vida.

6.6.1 Licencia de Maternidad y Paternidad

Como medida para fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de nuestros colaboradores y colaboradoras, adicional a los lineamientos dictaminados por la ley del trabajo de cada país, en Asea ofrecemos días adicionales de licencia por paternidad y maternidad y la posibilidad de elegir entre diversas opciones de flexibilidad para abordar la licencia de maternidad de acuerdo a sus necesidades personales.

6.6.2 Oficina Flexible

Asea 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 Asea 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. Aplicará para el personal de Centro de Soporte cuyo rol sea 100% en oficina corporativa bajo los lineamientos establecidos en el programa.

6.6.3 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, de acuerdo con los lineamientos de establecidos por RH.

6.6.4 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.

6.6.5 Sala de lactancia

En Alsea promovemos la protección efectiva para ejercer 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, como parte de los ajustes razonables realizados en la compañía para lograr este objetivo, se 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. El uso del cuarto de lactancia está dictaminado en la política de Gestión de Instalaciones implementada en Alsea.

6.7 Diversidad en el Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Alsea se asegurará que las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del mismo, y favorecerá la diversidad de conocimientos, formación y experiencia profesional, edad y género. El Consejo no hará distinciones en la selección de sus consejeros que puedan implicar discriminación de ningún tipo. La presente Política será objeto de aplicación a la selección de candidatos a consejeros que sean personas físicas y, en el supuesto de que los candidatos a consejero sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta Política será extensivo a las personas físicas que actúen en su representación.



Nombre del documento	Versión
Política de Diversidad e Inclusión	01

6.8 Comité de Diversidad e Inclusión

Se crea el Consejo de Diversidad e Inclusión compuesto por líderes promotores de estos principios comprometidos a velar por la implementación y cumplimiento de esta política en todos los niveles de la organización. Su misión se centra en impulsar programas que coadyuven a la consolidación de la diversidad y la inclusión en la organización como medio para garantizar la multiculturalidad, la equidad de género, de perfiles y experiencias entre nuestros colaboradores y colaboradoras de manera que podamos reflejar el mercado que atendemos y ofrecer el mejor servicio a todos nuestros clientes.

Adicional a las responsabilidades del Consejo de D&I, todos los colaboradores y colaboradoras adquieren la responsabilidad individual de seguir los procedimientos establecidos por esta política para garantizar la diversidad, inclusión y no discriminación en sus acciones, llamar la atención sobre cualquier práctica discriminatoria y abstenerse de hostigar o intimidar a otros colaboradores, colaboradoras, clientes o visitantes.

