



Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

10 de octubre de 2022

I 1. Finalidad	2
I 2. Ámbito de aplicación	2
I 3. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad de oportunidades	2
I 4. Principios básicos de actuación en relación con la diversidad y con la promoción de la inclusión	3
I 5. Instrumentos	4



Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

La Dirección General de Play Saludable S.A. de C.V. tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente el Sistema de gobernanza y sostenibilidad y, específicamente, de aprobar y actualizar las políticas de la Empresa, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de esta misma.

En el ejercicio de estas responsabilidades, consciente de su compromiso con el equipo humano como principal activo estratégico y clave de su éxito empresarial, la Dirección General aprueba y publica para conocimiento general esta *Política de Equidad, Diversidad e Inclusión* (la "**Política**").

1. Finalidad

La finalidad de esta **Política** es lograr un entorno favorable que facilite y potencie la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de los profesionales y trabajadores de la Empresa, apostando, en consecuencia, por un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida, todo ello de conformidad con la legislación vigente en el país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas en estos ámbitos.

La equidad de oportunidades constituye uno de los pilares esenciales del progreso profesional y su desarrollo implica un trato equitativo para impulsar la progresión personal y profesional del equipo humano de la Empresa.

En cuanto a la diversidad, esta engloba el conjunto de características que hacen a las personas únicas y singulares, es decir, la riqueza que cada persona aporta gracias a su variedad, incluyendo condiciones visibles y no visibles.

La inclusión, por su parte, se refiere a cómo se valoran las diferencias entre los individuos y se generan oportunidades para que todos puedan desplegar su máximo potencial. Esto es, la estrategia consciente que pone el foco en desarrollar las estructuras, sistemas, procesos y cultura que generan respeto a las particularidades de todas las personas en el seno de una organización, fomentando, asimismo, un sentimiento de pertenencia que hace que se sientan valoradas y parte de un grupo o comunidad.

2. Ámbito de aplicación

Esta *Política* se aplica en todas las áreas de la Empresa.

3. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad de oportunidades

Para la consecución de los objetivos y compromisos señalados en materia de igualdad de oportunidades, la Empresa asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación que deben presidir el desarrollo de sus relaciones laborales:

- a. Garantizar la calidad del empleo como medio fundamental para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con salarios justos y contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales;
- b. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, y que conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano de la Empresa en los siguientes ámbitos:
 - promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño. En particular, tanto en la realización de propuestas individuales de objetivos, como en la valoración del desempeño y, en su caso, del incremento salarial, se considerarán criterios de igualdad de oportunidades, de no discriminación y de respeto a la diversidad. En este sentido, se promoverá un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano de la Empresa, de forma que se reconozcan los conocimientos y las habilidades necesarias para cada puesto de trabajo, la aportación de los profesionales a la creación de valor, así como la dedicación y responsabilidad en el desempeño de sus funciones;
 - selección: elegir a los mejores profesionales y trabajadores por medio de herramientas y sistemas de selección basados en los conocimientos y las capacidades de los candidatos;
 - contratación: no establecer diferencias salariales de carácter discriminatorio y asegurar una adecuada integración del profesional y el trabajador a la empresa, grupo de trabajo y puesto;

Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

- formación: asegurar la formación y la capacitación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo;
 - apoyo a los profesionales y trabajadores con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva;
 - impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo al profesional la autonomía necesaria en el ejercicio de sus funciones; y
 - eliminación de cualesquiera actuaciones contrarias a la igualdad de oportunidades.
- c. Promover la igualdad de género dentro de la Empresa, cumpliendo con la legislación vigente del País y siguiendo las mejores prácticas internacionales, así como lo dispuesto en este ámbito en el quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y, en particular, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y, a estos efectos:
- reforzar el compromiso de la Empresa con la igualdad de género tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos;
 - garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por razón de género;
 - analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso del género menos representado 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 del género menos representado con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en los que su representación sea insuficiente. Entre otros, a través de la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres que fomenten que la Empresa cuente con un número significativo de altas directivas;
 - procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando la participación en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de la Empresa;
 - fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal y laboral de todos los profesionales que trabajan en la Empresa para favorecer esa igualdad de género, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género;
 - proteger la gestación, el parto y el postparto como situaciones específicas del colectivo profesional femenino, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional;
 - proteger la preadopción y adopción, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional;
 - promover programas de colaboración con centros de enseñanza para fomentar la presencia del género menos representado en carreras y programas de formación relacionados con los negocios de la Empresa en los que la presencia de uno de los géneros sea sustancialmente inferior con respecto al otro; y
 - colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información, para acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.
- d. homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales y trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo;
- e. respetar, en el establecimiento de las condiciones de trabajo, el principio de igualdad de condiciones laborales para los trabajos que representan una misma exigencia y un mismo valor;
- f. excluir los prejuicios que puedan existir respecto a personas cuya condición social, cultural o educativa no respondan a modelos considerados tradicionalmente de referencia o habituales y que pueden condicionar indebidamente el progreso profesional basado en el mérito y la capacidad de las personas; y
- g. velar por que el diseño de los procesos relacionados con la selección, la contratación, la gestión de las relaciones laborales, la formación y la promoción de los profesionales en los que se emplee la inteligencia artificial esté presidido por el principio de igualdad de oportunidades, en los términos descritos en los apartados precedentes y, en particular, que los algoritmos que se utilicen no adolezcan de sesgos que vulneren, por su diseño o por el resultado de su implementación efectiva, los principios básicos de actuación asumidos por la Empresa en este ámbito, ni imposibiliten su verificación por limitaciones de transparencia y/o trazabilidad de los resultados.
- h.

Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

4. Principios básicos de actuación en relación con la diversidad y con la promoción de la inclusión

Para la consecución de los objetivos y compromisos señalados en relación con la diversidad y con la promoción de la inclusión, La Empresa asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación que deben presidir el desarrollo de sus relaciones laborales:

- a. garantizar la no discriminación entre sus profesionales y trabajadores por cualesquiera condiciones o circunstancias que sean dignas de tutela;
- b. promover que todos los profesionales y trabajadores de la Empresa aporten sus conocimientos, experiencias y habilidades, con independencia de cualesquiera condiciones o circunstancias personales o sociales;
- c. fomentar un sentido de inclusión en la Empresa que persiga que todo profesional y trabajador se considere parte del proyecto empresarial y de su papel en la comunidad local, nacional e internacional. Con ello se pretende que los valores, principios y objetivos de la Empresa sean asumidos como propios por el equipo humano y que su contribución a ellos se perciba como componente esencial del desarrollo no solo profesional, sino también personal;
- d. reconocer la convivencia de diversas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo, por sus capacidades y enfoques diversos, y como contribución decisiva para la adecuación de los servicios que la Empresa presta a las necesidades de las comunidades en las que opera;
- e. tomar en consideración que determinadas limitaciones en capacidades físicas y/o intelectuales que pueden ser un obstáculo para el desarrollo de algunas tareas representan, por el contrario, un valor añadido significativo en otros desempeños. En todo caso, no identificar tales circunstancias, de manera preliminar y sin fundamentación, como obstáculos para la debida integración en el trabajo;
- f. reconocer que el carácter diverso de la Empresa y la contribución que realizan a su favor personas con distinto origen, raza o etnia representan una fuente de enriquecimiento permanente y decisivo, que se preserva y fomenta;
- g. fomentar la información y la comunicación con las distintas comunidades en las que opera la Empresa para que sea reconocida como un lugar idóneo para el desarrollo profesional de sus diversos colectivos como consecuencia de sus prácticas inclusivas;
- h. garantizar que los procesos de selección y contratación se asienten sobre criterios neutros y objetivos de mérito y capacidad, al mismo tiempo que se establezcan acciones específicas para fomentar la inclusión de los colectivos con menor facilidad de acceso al mercado laboral;
- i. atender con las debidas medidas de integración, entre otras, las situaciones de personas solteras, casadas, pareja de hecho, divorciadas, separadas, en viudedad, en convivencia con una pluralidad de personas, con o sin hijos, y con otras circunstancias familiares y afectivas particulares, incluyendo la vinculación específica que se origina con animales de compañía, como seres vivos dotados de sensibilidad;
- j. asegurar que las decisiones en materia de promoción profesional, así como de desarrollo profesional, se fundamenten en criterios equitativos, eliminando en todas las decisiones empresariales al respecto, motivos o consecuencias perjudiciales para la diversidad, promoviendo la debida inclusión de todos los colectivos de profesionales;
- k. asegurar que, en la formación de cada profesional, con independencia del colectivo al que pertenezca, se le dote de los conocimientos, aptitudes y habilidades suficientes para el adecuado desarrollo de su trabajo, al mismo tiempo que se prevean en dicha formación acciones específicas desde la perspectiva de la aceptación de la diversidad y del rechazo a la discriminación;
- l. fomentar el uso de lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación empresarial, interna o externa, y erradicar, en todo caso, el empleo de lenguaje discriminatorio;
- m. preservar un ambiente libre de acoso laboral, especialmente el que tenga como intencionalidad o fundamento la discriminación directa o indirecta, asegurando la instauración de canales de denuncia ágiles y eficaces;
- n. desarrollar, de forma constante, políticas de sensibilización de los profesionales y trabajadores que integran la Empresa, especialmente de los que desempeñan responsabilidades directivas, para que valoren y fomenten la aportación que la diversidad representa;
- o. incorporar en los programas de liderazgo comportamientos que favorezcan una mejor toma de decisiones y una cultura basada en la diversidad, así como una estrategia de comunicación interna y que logre transmitir la naturaleza plural e inclusiva de la Empresa;
- p. facilitar la movilidad interna y la interacción en la organización para crear redes de contactos y equipos que aprovechen la multiculturalidad, y monitorizar y actualizar constantemente los procesos y procedimientos de gestión para que se



Política de Equidad, Diversidad e Inclusión

produzcan esos contactos y trabajo en común que potencien la diversidad inclusiva;

- q. en línea con la *Política de respeto de los derechos humanos*, garantizar los derechos de libertad sindical recogidos en la normativa internacional, a efectos de preservar la opción de cada persona en su relación con las organizaciones sindicales y la actuación de estas en la defensa de sus legítimos intereses; y
- r. velar por que los procesos relacionados con la selección, la contratación, la gestión de las relaciones laborales, la formación y la promoción de los profesionales en los que se emplee la inteligencia artificial y, especialmente, los algoritmos que se utilicen, no adolezcan de sesgos que vulneren, por su diseño o por el resultado de su implementación efectiva, los objetivos y compromisos de la Empresa en materia de diversidad y de promoción de la inclusión, ni imposibiliten su verificación por limitaciones de transparencia y/o trazabilidad de los resultados.

5. Instrumentos

Para la consecución de los objetivos establecidos en esta *Política*, la Empresa responsabiliza a la Dirección General, dependiente del Consejo de Administración, que se ocupa de la implantación, el seguimiento y verificación del cumplimiento de esta *Política*.

* * *