

**Procedimiento corporativo**

# **Doinmedia**

## **Política de gestión inclusiva**

**Asegurar y monitorear la satisfacción del cliente y los inversores**

# Introducción

Estamos mejorando muchas cosas al interior de nuestro equipo. Una de ellas es ser una empresa más inclusiva con todas las personas. Queremos que te sientas cómodo y recibido sin importar tus creencias, edad, orígenes, etc.



# Se aplica a

- La política aplica a todas las personas involucradas como contratistas, empleados y aliados de Doinmedia vinculados a la ejecución de cualquier proyecto de la compañía.
- Los profesionales y organizaciones creativas, funcionarios públicos, independientes, clientes, proveedores y colaboradores (de ahora en adelante Socios de Negocio) que actúen en nuestro nombre representando a Doinmedia también deben cumplir esta política.

## Roles y responsabilidades

### Miembros del equipo

- Leer esta política y aplicar sus principios en la convivencia diaria.
- Informar de posibles violaciones a la política.

### Junta directiva

- Leer esta política y aplicar sus principios en las tareas diarias.
- Liderar con el ejemplo, y nunca ignorar o aceptar alguna falta a la integridad ambiental.
- Asegurarse de que los miembros del equipo entiendan cómo aplicar esta política en sus tareas diarias y lo apliquen.
- Asegurarse de que los terceros que representan a Doinmedia que sean contratados en su área sean identificados, evaluados, formados y cumplan con esta política.
- Informar de posibles violaciones a la política.

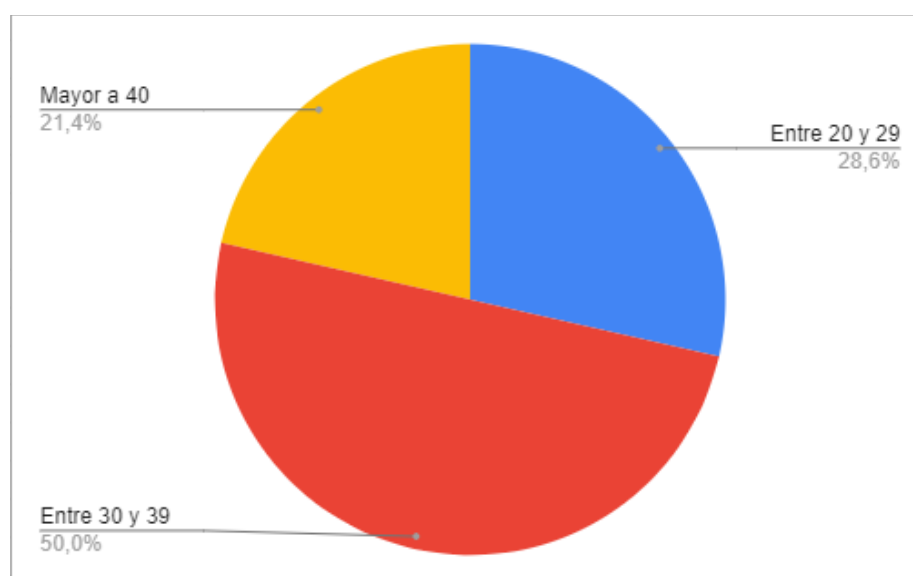
# Índice

Introducción	2
Se aplica a	3
Roles y responsabilidades	3
1. ¿Cómo estamos en materia de inclusión?	4
2. ¿Cómo se han sentido nuestros trabajadores?	8
3. Conclusiones	9
4. Metas de cara al futuro	10

# 1. ¿Cómo estamos en materia de inclusión?

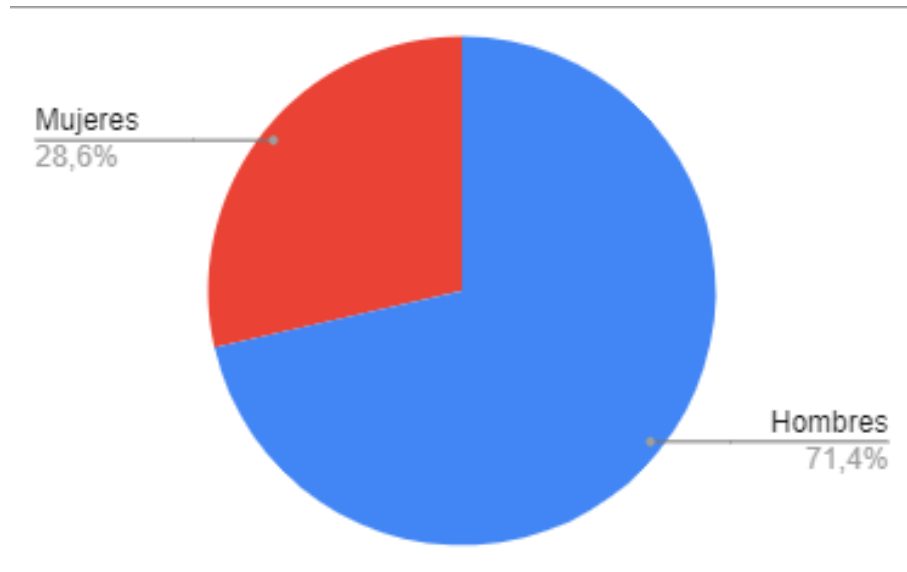
## 1.1. Balance juventud / experiencia

Encontramos que un poco más de un cuarto de nuestro equipo son personas jóvenes. La mitad son personas adultas. Poco menos de un cuarto son personas mayores.



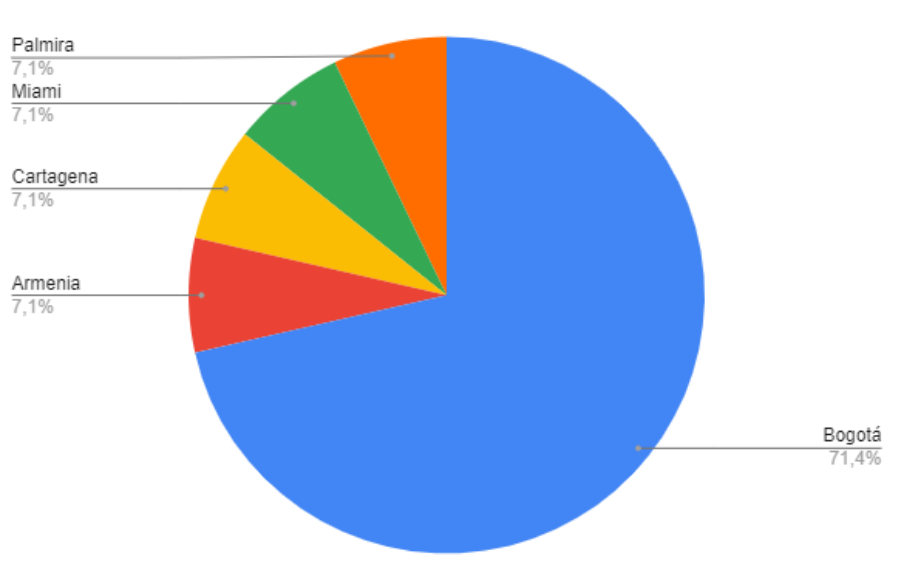
## 1.2. Participación de géneros encuestados

Existe una clara mayoría de hombres en el equipo de trabajo. No obstante, el porcentaje de mujeres en el equipo ocupan un cargo alto y de dirección.



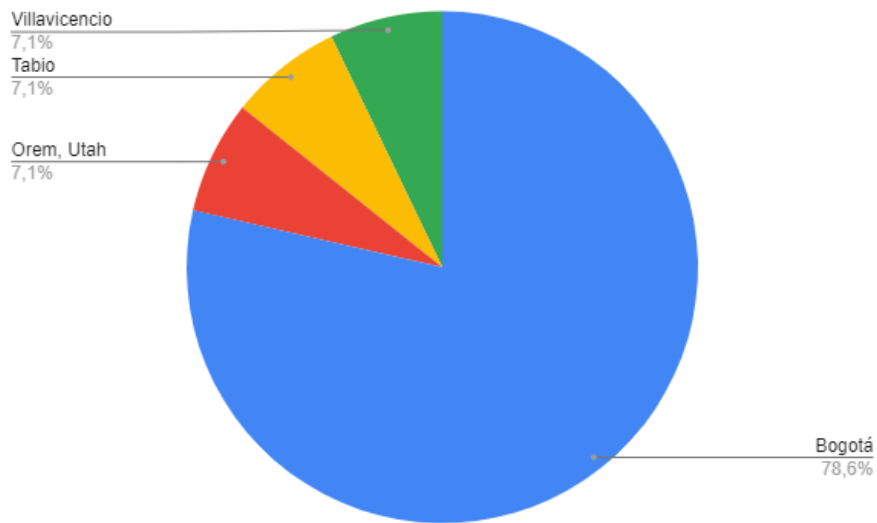
### 1.3. Lugar de origen

Hay una gran concentración de personas oriundas de Bogotá, pero hemos podido alcanzar personas de otros lugares.



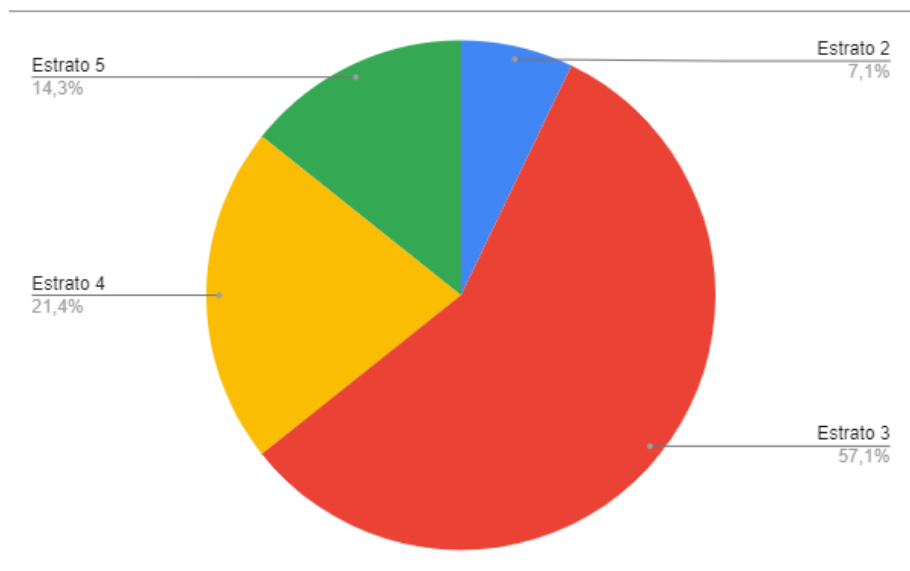
### 1.4. Lugar de vivienda

Es aún más marcado la concentración en Bogotá de los miembros del equipo al revisar dónde viven. Esto es esperable, dado que tenemos una operación central en la capital.



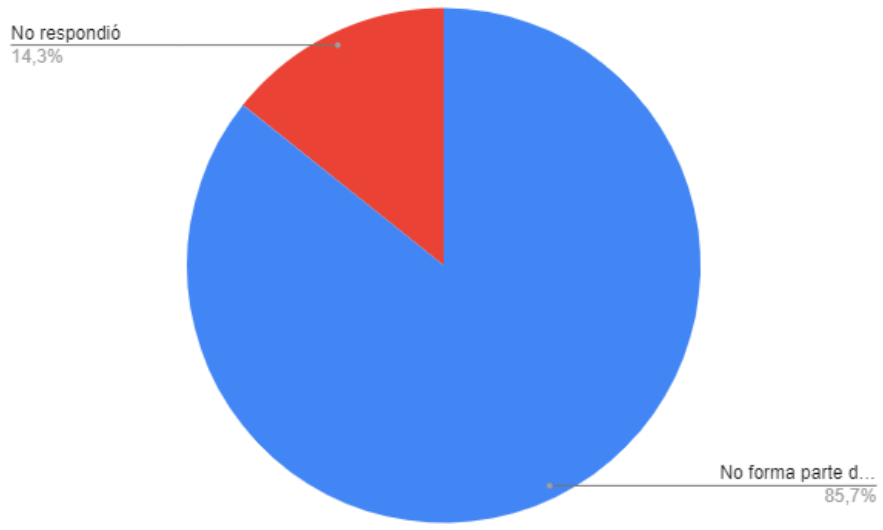
## 1.5. Estrato socio económico

La mayoría de personas que trabajan con nosotros son personas de clase media. 5 personas son clase media alta y alta. Mientras que solo una persona es clase media baja.



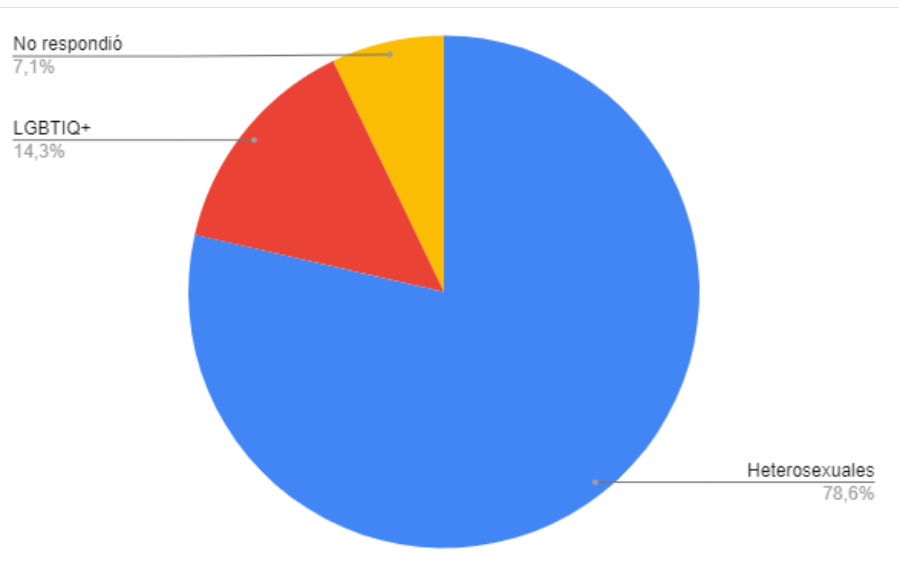
## 1.6. Participación minorías

Cómo podemos ver, se podría afirmar que no contamos con ningún miembro del equipo que pertenezca a algún grupo minoritario.



## 1.7. Personas LGBTIQ+

Por otra parte, contamos con, al menos, dos personas que pertenecen a la comunidad LGBTIQ.





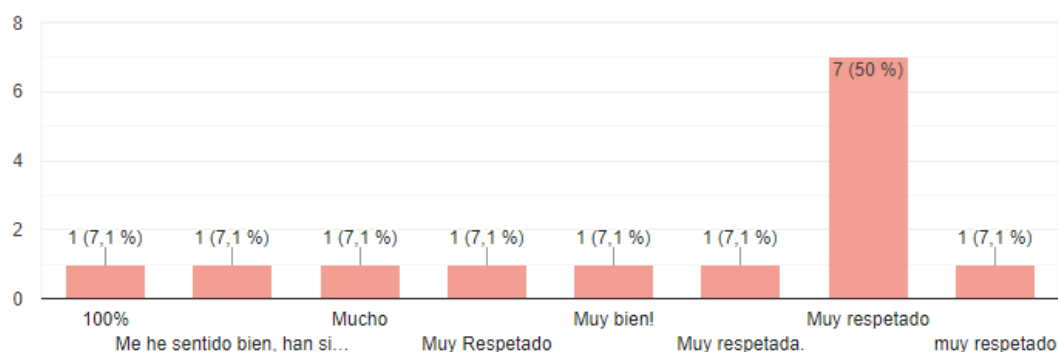
## 2. ¿Cómo se han sentido nuestros trabajadores?

En la recolección de información, vimos que todos nuestros trabajadores se han sentido muy incluidos y en ningún momento discriminados.

¿Qué tan respetada o respetado te has sentido cuándo trabajas en los proyectos de Doinmedia?



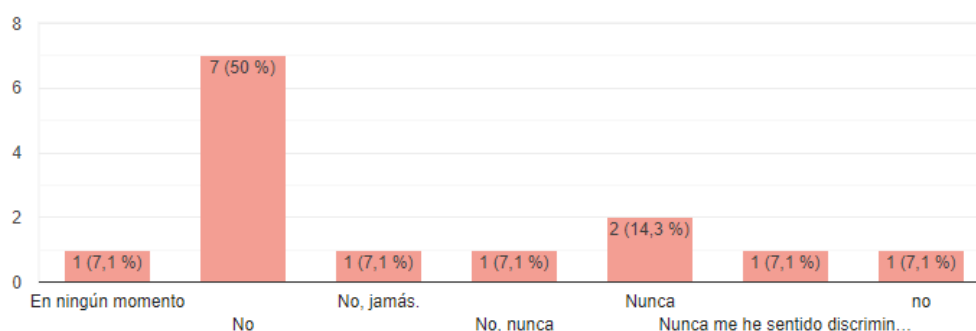
14 respuestas



¿En alguna ocasión te has sentido discriminada o discriminado por algún motivo?



14 respuestas



Finalmente, durante el levantamiento de información recibimos sugerencias por parte de los empleados.

Si tienes algún comentario, duda o inquietud que nos quieras compartir sobre cualquiera de los aspectos que hayas vivido al trabajar con nosotros compártenoslo aquí 😊

8 respuestas

Estaría cool que tengamos espacios de "capacitación" para hacer un level up de nuestras habilidades para cumplir con las necesidades de los proyectos

:)

Ha sido bastante enriquecedor y de crecimiento profesional

Gran ambiente de trabajo!!!!

Ha sido una experiencia muy buena. Excelente comunicación y armonía laboral.

En general en los proyectos que he participado me han parecido muy bien estructurados y siento que piensan siempre en el bienestar de los colaboradores. Algo especial que se puede hacer es conectar entre el mismo equipo para conocer mejor los perfiles como nos podemos colaborar y construir una red

Todo increíble; gran equipo y grandes personas.

# 3. Conclusiones

## 3.1. ¿Cómo estamos?

- En la parte de edad, contamos con personas de varias edades, lo que nos permite gozar del impulso de los jóvenes y la experiencia de los mayores.
- A nivel de géneros, podemos hacer que la proporción de mujeres crezca y sumar personas no binarias.
- El origen y el lugar de residencia se encuentra centralizado en Bogotá y alrededores, a través de la línea de producción podremos expandirnos a lo largo del país y sumar personas en otras ciudades y territorios.
- Hay una alta concentración de personas estrato 3 y 4 en los proyectos.
- No hay personas pertenecientes a minorías.
- Hay pocas personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+

# 4. Metas de cara al futuro

## 4.1. Principal: Mantenernos

Es claro que tenemos que mejorar en varias áreas referentes a la inclusión. Aún así, nuestro primer objetivo debe ser mantener los niveles de inclusión en las áreas dónde lo hay.

## 4.2. Aumentar

Si bien lo principal es mantener los niveles actuales, podríamos trabajar por aumentar dos áreas de inclusión

- Que las mujeres representen un tercio, el 33,33%, del equipo de trabajo.
- Que las personas oriundas de otras ciudades representen un tercio, el 33,33%, del equipo de trabajo.
- Que las personas que viven fuera de Bogotá representen un cuarto, el 25%, del equipo de trabajo.

## 4.3. Adaptar

Como no es posible atraer directamente a minorías o a personas de la comunidad LGBTIQ+, podemos pensar en adaptar ciertos lineamientos y espacios para invitar y hacer sentir cómodas a estas personas:

- Hacer énfasis en nuestra comunicación que no discriminamos en nuestra selección por orientación sexual ni pertenecer a minorías.
- Mencionar que ya trabajan con nosotros personas que pertenecen a la comunidad LGBTIQ+
- Aprovechar la línea de producción para tener acercamientos con comunidades y minorías, a través de alianzas en formación, fuerza laboral y retribución.

- **Aumentar la cantidad de miembros del equipo de trabajo pertenecientes a minorías y a la comunidad LGBTIQ+.**