

MANUAL DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

Blue Energy and Electricity, S.A.P.I. de C.V.

1. Mensaje de la Dirección General

En Blue Energy creemos que la diversidad no es un objetivo en sí mismo, sino una condición natural de cualquier organización que aspira a ser excelente. Equipos diversos toman mejores decisiones, innovan con más profundidad y representan de forma más auténtica a los clientes, comunidades y socios con quienes trabajamos cada día.

Este manual no es un documento de cumplimiento: es una hoja de ruta para construir —de forma deliberada y sostenida— un entorno en el que cada persona que forma parte de Blue Energy pueda desarrollarse plenamente, ser escuchada y contribuir desde lo que es. Invitamos a todos los integrantes de la organización a apropiarse de estos principios y a hacerlos parte de su trabajo cotidiano.

2. Objetivo

Establecer los principios, procesos, programas e iniciativas que Blue Energy implementa para promover un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y diverso, en el que todos los colaboradores —independientemente de su género, edad, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, nivel socioeconómico, religión o cualquier otra característica personal— tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse, contribuir y crecer dentro de la organización.

3. Alcance

Este manual aplica a todos los colaboradores, directivos y representantes de Blue Energy y sus filiales, en todas las etapas del ciclo laboral: reclutamiento y selección, contratación, onboarding, desarrollo profesional, evaluación de desempeño, promociones y desvinculación. También aplica a las relaciones con proveedores, contratistas y socios comerciales en los aspectos que correspondan.

4. Marco de Referencia y Compromisos

Ley Federal del Trabajo (LFT)	Artículos 3 y 56 Bis: prohíben la discriminación en el trabajo por razón de origen étnico, género, edad, discapacidad, estado civil, condición social, religión, orientación sexual, o cualquier otro criterio que lesione la dignidad humana.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)	Marco legal que establece las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades y trato.
NOM-035-STPS-2018	Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención, incluyendo la violencia laboral y el acoso.
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	ODS 5 (Igualdad de género) y ODS 10 (Reducción de desigualdades): compromisos internacionales con los que se alinea la política DEI de Blue Energy.
Estándares EcoVadis	Criterios de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo requeridos para la evaluación de sostenibilidad de Blue Energy ante clientes e inversionistas.

5. Principios DEI de Blue Energy

Principio	Qué significa para Blue Energy
Diversidad	Reconocemos y valoramos las diferencias entre las personas: géneros, edades, orígenes, habilidades, formas de pensar y experiencias de vida. La diversidad no es un cupo, es una fortaleza.
Equidad	Garantizamos que todos los colaboradores tengan acceso a las herramientas, oportunidades y condiciones que necesitan para desarrollarse, reconociendo que no todas las personas parten del mismo punto.
Inclusión	Creamos activamente un entorno en el que todas las personas se sientan bienvenidas, respetadas y capaces de participar plenamente, sin necesidad de suprimir ningún aspecto de su identidad.
Pertenencia	Aspiramos a que cada colaborador sienta que Blue Energy es un lugar donde puede ser auténtico, donde su perspectiva es valorada y donde tiene un futuro real de desarrollo.

6. Procesos Operativos para la Inclusión

6.1 Reclutamiento y Selección Incluyente

El proceso de reclutamiento y selección es el primer punto de contacto entre Blue Energy y las personas que forman su equipo. Para garantizar que este proceso sea equitativo e incluyente, se aplican los siguientes criterios:

#	Actividad	Descripción	Responsable
1	Descripción de puestos incluyente	Todas las descripciones de puestos son revisadas por RR.HH. para eliminar lenguaje genéricamente masculino o términos que puedan disuadir la postulación de perfiles diversos. Se utiliza lenguaje neutro cuando es posible.	RR.HH.
2	Publicación en canales diversos	Las vacantes se publican en al menos tres canales, incluyendo plataformas que alcancen a poblaciones subrepresentadas: bolsas de trabajo universitarias, plataformas especializadas en diversidad y redes profesionales.	RR.HH.
3	Panel de entrevistas diverso	Siempre que sea posible, el panel de entrevistas incluirá personas de diferentes géneros y áreas. Las decisiones de selección se documentan con criterios objetivos previamente definidos.	RR.HH. / Responsables de área
4	Evaluación por competencias	La selección se basa en competencias y habilidades verificables, no en factores subjetivos. Los evaluadores reciben formación en sesgos inconscientes antes de participar en procesos de selección.	RR.HH.
5	Retroalimentación a candidatos	Todo candidato que llegue a la etapa de entrevista recibirá retroalimentación sobre el resultado del proceso, independientemente de si fue seleccionado.	RR.HH.

6.2 Onboarding Inclusivo

El proceso de incorporación de nuevos colaboradores incluye una sesión de bienvenida al entorno DEI de Blue Energy, en la que se presentan: los principios de este manual, el canal

de denuncia de conductas discriminatorias o acoso, los grupos de red disponibles y el programa de mentoría. Cada nuevo colaborador recibe un ejemplar de este manual y firma su recepción en los primeros 5 días hábiles de incorporación.

6.3 Evaluación de Desempeño Equitativa

Los procesos de evaluación de desempeño y promoción en Blue Energy se rigen por los siguientes criterios para garantizar su equidad:

- Los criterios de evaluación son públicos, conocidos de antemano y consistentes para todos los colaboradores con el mismo nivel o función.
- Los evaluadores reciben formación anual sobre la identificación y mitigación de sesgos inconscientes en la evaluación de desempeño.
- Los resultados de las evaluaciones se analizan por género, edad y área para identificar patrones de disparidad y definir acciones correctivas.
- Las decisiones de promoción son revisadas por RR.HH. para garantizar que no existan diferencias injustificadas entre grupos de colaboradores con desempeño equivalente.

6.4 Política de Cero Tolerancia ante Discriminación y Acoso

Blue Energy tiene una política de cero tolerancia ante cualquier forma de discriminación, acoso laboral o acoso sexual. Esta política aplica a todos los colaboradores, directivos, proveedores y visitantes en las instalaciones de la empresa o en cualquier actividad relacionada con el trabajo.

¿Qué se considera discriminación?	Cualquier trato diferenciado, desfavorable o excluyente basado en características personales del colaborador (género, edad, origen, orientación sexual, discapacidad, etc.) que no tenga una justificación objetiva y razonable.
¿Qué se considera acoso laboral?	Conductas repetitivas de hostigamiento, humillación, intimidación o exclusión dirigidas contra un colaborador, que afecten su dignidad o generen un entorno de trabajo hostil.
¿Qué se considera acoso sexual?	Comportamientos de connotación sexual no deseados, ya sean físicos, verbales o no verbales, que afecten la dignidad de una persona o creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante.
¿Cómo reportar?	A través del canal de denuncia interna de Blue Energy: denuncias@blueenergy.com.mx . La denuncia puede presentarse de forma anónima y cuenta con garantías de confidencialidad y no represalias.
¿Qué pasa tras una denuncia?	Compliance investiga el caso en un plazo máximo de 30 días hábiles. Si se confirma la conducta, se aplican medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad, que pueden incluir hasta el despido.

7. Programas e Iniciativas de Inclusión

INICIATIVA 1 — Programa de Mentoría B2E

Propósito	Acelerar el desarrollo profesional de colaboradores con alto potencial, con énfasis en perfiles subrepresentados en niveles de liderazgo, mediante el acompañamiento de un mentor interno con mayor experiencia.
¿Quién participa?	Mentees: colaboradores con antigüedad mínima de 6 meses, postulados por su responsable de área o por autopostulación. Mentores: directivos o

	colaboradores senior que se inscriban voluntariamente al programa y completen la formación de mentores.
Duración	6 meses por ciclo, con una sesión mensual de al menos 60 minutos entre mentor y mentee. El programa opera en ciclos anuales (inicio en enero y julio).
Proceso	Convocatoria abierta → Selección y emparejamiento por RR.HH. → Sesión de arranque grupal → Sesiones individuales mensuales → Sesión de cierre y evaluación → Reporte de resultados a Dirección General.
Seguimiento	Al cierre de cada ciclo, RR.HH. evalúa el impacto en el desarrollo del mentee y la satisfacción de ambas partes. Los resultados alimentan la actualización del programa para el siguiente ciclo.

INICIATIVA 2 — Grupos de Red (Employee Resource Groups)

Propósito	Crear espacios de comunidad, apoyo mutuo y visibilidad para grupos de colaboradores con experiencias o características compartidas, contribuyendo a su sentido de pertenencia y a la integración de perspectivas diversas en la cultura de Blue Energy.
Grupos activos	Grupo de Mujeres en Energía: espacio de networking, mentoría entre pares y visibilidad para las colaboradoras de B2E en el sector energético. Grupo de Jóvenes Profesionales: iniciativas de desarrollo temprano de carrera, rotaciones internas y conexión con liderazgo. Grupo de Aliados DEI: abierto a todos los colaboradores comprometidos con impulsar activamente la inclusión en sus equipos.
Estructura	Cada grupo cuenta con un coordinador electo por sus integrantes, un presupuesto anual asignado por RR.HH. y un patrocinador ejecutivo de la Dirección. Los grupos se reúnen al menos una vez por trimestre.
Actividades típicas	Sesiones de networking interno y con profesionistas externos del sector. Talleres temáticos (liderazgo, gestión del tiempo, habilidades técnicas). Participación en eventos externos de diversidad e inclusión. Proyectos de visibilidad interna (entrevistas, historias de impacto, campañas de comunicación).
Cómo unirse	Cualquier colaborador puede solicitar su incorporación a uno o más grupos a través de RR.HH. La participación es voluntaria y no interfiere con las responsabilidades del puesto.

INICIATIVA 3 — Programa de Trabajo Flexible e Inclusión de Responsabilidades de Cuidado

Propósito	Reconocer que los colaboradores tienen responsabilidades de cuidado (hijos, familiares con discapacidad, personas mayores) que no deben ser un obstáculo para su desarrollo profesional, promoviendo esquemas de trabajo que permitan conciliar la vida laboral y personal.
Modalidades disponibles	Esquema híbrido: mínimo 3 días de trabajo remoto por semana para puestos que lo permitan. Horario flexible: los colaboradores pueden ajustar su hora de entrada y salida dentro de una banda de 2 horas, manteniendo las horas contractuales. Licencia de maternidad y paternidad extendida: B2E ofrece licencia de paternidad de 10 días hábiles adicionales a los establecidos por la LFT.
Proceso de solicitud	El colaborador presenta su solicitud de esquema flexible a su responsable de área con al menos 5 días hábiles de anticipación. RR.HH. acompaña el proceso y resuelve en caso de desacuerdo entre el colaborador y su área.
Seguimiento	RR.HH. revisa anualmente el uso de los esquemas flexibles por género y área, e identifica barreras para su acceso equitativo.

INICIATIVA 4 — Programa de Formación en DEI y Sesgos Inconscientes

Propósito	Desarrollar en todos los colaboradores y, especialmente, en los líderes de equipo, la conciencia y las herramientas necesarias para identificar y reducir los sesgos inconscientes que pueden afectar decisiones de contratación, evaluación y promoción.
Contenido	Módulo 1 (todo el personal, 1.5 h): ¿Qué es un sesgo inconsciente? Tipos más comunes en entornos laborales. Impacto de los sesgos en decisiones de equipo. Módulo 2 (líderes de equipo, 1.5 h): Sesgos en procesos de selección y evaluación de desempeño. Cómo estructurar decisiones para reducir el impacto del sesgo. Herramientas de decisión basadas en criterios objetivos.
Frecuencia	Formación inicial para todos los colaboradores al incorporarse. Refresco anual de 1 hora para todo el personal. Formación profunda bienal para líderes de equipo y responsables de selección.
Resultado esperado	100% de colaboradores con formación en sesgos inconscientes completada. Reducción documentada en disparidades de evaluación y promoción entre grupos de colaboradores.

INICIATIVA 5 — Encuesta Anual de Clima e Inclusión

Propósito	Medir de forma sistemática la percepción de inclusión, respeto y pertenencia de los colaboradores, identificar áreas de mejora y rendir cuentas públicamente sobre el avance del programa DEI.
Metodología	Encuesta anónima aplicada una vez al año a todos los colaboradores, con preguntas sobre: sentido de pertenencia, experiencias de trato justo, percepción de equidad en oportunidades de desarrollo, confianza en los canales de denuncia y valoración general del entorno inclusivo de B2E.
Resultados y acciones	Los resultados son analizados por RR.HH. y presentados a la Dirección General en un plazo de 30 días tras el cierre de la encuesta. Se elabora un plan de acción específico para los ítems con calificación por debajo del umbral de satisfacción (70%). Los resultados agregados se comparten con todos los colaboradores.
Indicador clave	Índice de Inclusión B2E: promedio ponderado de las preguntas clave de la encuesta. Meta: $\geq 80 / 100$. Publicado anualmente en el informe de sostenibilidad.

8. Roles y Responsabilidades

Responsable	Función en el programa DEI
Dirección General	Aprobar y patrocinar el programa DEI. Participar como patrocinador ejecutivo de al menos uno de los Grupos de Red. Reportar avances DEI al Consejo de Administración de forma anual.
Recursos Humanos	Diseñar, implementar y actualizar todos los programas e iniciativas DEI. Monitorear los indicadores de diversidad e inclusión. Gestionar el canal de denuncias por discriminación o acoso. Elaborar el reporte anual de DEI.
Compliance	Investigar las denuncias por discriminación o acoso laboral. Garantizar que las sanciones sean proporcionales y consistentes.
Líderes de equipo y responsables de área	Modelar activamente los comportamientos inclusivos. Completar la formación en sesgos inconscientes. Garantizar que los procesos de evaluación de su equipo sean equitativos. Reportar conductas de discriminación o acoso.
Todos los colaboradores	Conocer y aplicar los principios DEI de este manual. Participar en las iniciativas disponibles. Tratar a todos los compañeros con respeto y dignidad. Reportar conductas contrarias a este manual a través del canal de denuncia.

9. Indicadores de Seguimiento DEI

Indicador	Meta	Frecuencia de reporte
% de mujeres en la plantilla total	≥ 40%	Anual
% de mujeres en posiciones de liderazgo (gerencia y superior)	≥ 35%	Anual
Brecha salarial de género ajustada por puesto y nivel	≤ 5%	Anual
% de colaboradores con formación en DEI y sesgos inconscientes completada	100%	Anual
Índice de Inclusión B2E (encuesta de clima)	≥ 80 / 100	Anual
% de colaboradores participantes en Grupos de Red	≥ 30%	Semestral
Número de ciclos del Programa de Mentoría completados	2 por año	Semestral
Número de denuncias por discriminación o acoso recibidas y resueltas	Seguimiento / 100% resueltas	Trimestral
% de evaluaciones de desempeño revisadas por equidad de género	100%	Anual

Los indicadores serán reportados anualmente a la Dirección General y al Consejo de Administración como parte del informe de sostenibilidad de Blue Energy, y se compartirán públicamente con los colaboradores para fomentar la transparencia y la rendición de cuentas.

10. Revisión y Actualización del Manual

Este manual será revisado anualmente por el área de Recursos Humanos, con participación de los Grupos de Red y la Dirección General. Las actualizaciones se realizarán cuando:

- Los indicadores de DEI muestren resultados significativamente por debajo de las metas establecidas.
- Se produzcan cambios en la legislación aplicable en materia de igualdad, no discriminación o derechos laborales.
- La encuesta de clima e inclusión identifique áreas de mejora que requieran nuevas iniciativas o ajustes a las existentes.
- Se incorporen nuevas prácticas o estándares internacionales relevantes para el contexto de Blue Energy.

Cada versión actualizada del manual será comunicada a todos los colaboradores a través de los canales internos de comunicación de Blue Energy.

11. Conclusión

La diversidad, la equidad y la inclusión no son temas de cumplimiento para Blue Energy: son parte de nuestra identidad como organización y de nuestro modelo de negocio. Sabemos que los equipos más diversos y los entornos más incluyentes generan mejores resultados, atraen y retienen el mejor talento y fortalecen la confianza de los clientes, inversionistas y comunidades con quienes trabajamos. Este manual es el punto de partida de un compromiso que se construye todos los días, en cada conversación, cada decisión y cada oportunidad de incluir una perspectiva diferente a la mesa.

Campo	Detalle
Elaboró:	Recursos Humanos
Versión:	1.0
Fecha de emisión:	Enero 2026
Fecha de revisión:	Enero 2027
Aplica a:	Todos los colaboradores, directivos y representantes de Blue Energy, filiales y subsidiarias
Responsable:	Área de Recursos Humanos / Dirección General