



Política para la **Equidad de Género**

de la Función de Cumplimiento Legal
y Ética Corporativa

PRESENTACIÓN

La presente política se encargará de promover la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres, la no discriminación en el acceso al empleo, prevenir y sancionar el hostigamiento, el acoso en cualquiera de sus formas y la discriminación; lo anterior, con la finalidad de garantizar condiciones óptimas de trabajo.

Implementando acciones afirmativas y/o a favor del personal que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades, buscando siempre, favorecer el equilibrio entre la vida familiar y laboral de las y los trabajadores de ambas Instituciones, a fin de garantizar condiciones armoniosas de trabajo y vida.

CONCEPTOS

- a) Igualdad de género.- significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial para trabajar, contribuir al desarrollo personal y laboral.
- b) Equidad de género.- significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres. El concepto reconoce que entre hombres y mujeres hay diferencias en cuanto a las necesidades en materia laboral y profesional, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres.
- c) Inequidad de género en el ámbito laboral.- se refiere a las desigualdades injustas, innecesarias y prevenibles que existen entre las mujeres y los hombres en el trabajo, la contratación, las oportunidades de crecimiento, diferencias salariales, entre otros.
- d) Empoderamiento.- se refiere a la toma de control por parte de las mujeres y los hombres sobre sus vidas, es decir: a la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica.
- e) Diversidad.- significa reconocer que las mujeres y los hombres no constituyen grupos homogéneos. Debe tenerse en cuenta las diferencias entre las mujeres y entre los hombres con respecto a la edad, el estado socioeconómico, la educación, el grupo étnico, la cultura, la orientación sexual, la discapacidad y la ubicación geográfica.
- f) Brechas de género.- se refiere a las desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone "masculino". Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género.

- g) Conciencia de género. La capacidad para percibir que la experiencia de vida, las expectativas y las necesidades de mujeres y hombres son distintas, lo que muy frecuentemente ha comportado desigualdades en cuanto a las oportunidades, que han de ser corregidas.
- h) Conciliación de la vida laboral y personal. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación.
- i) Discriminación en materia de empleo y ocupación. La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- j) Diversificación de opciones profesionales.- La promoción de cambios de actitud entre la población masculina y femenina, y muy especialmente desde la edad escolar y durante las fases de formación para el empleo, para que efectúen su elección profesional sin condicionantes ni estereotipos de género. Se refiere al acceso en igualdad de condiciones a la formación y al empleo, para el desempeño de trabajos y tareas tradicionalmente masculinizadas o feminizadas y que constriñen el ejercicio de la igualdad de oportunidades.
- k) División sexual del trabajo.- La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad

APLICACIÓN

Los lineamientos establecidos en la presente política están divididos en cinco ejes que abordan los siguientes temas:

- Igualdad y no discriminación en los principios y documentos rectores de la Compañía, las cuales se enfocan en:
 - i) en los procesos de reclutamiento y selección de personal,
 - ii) oportunidades de ascenso, en los salarios, incentivos y compensaciones por trabajos de igual valor,
 - iii) permanencia en el trabajo.
- Previsión Social y acceso a la capacitación y actividades de formación con igualdad de oportunidades, así como prácticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Clima laboral libre de discriminación y de violencia laboral.
- Accesibilidad y ergonomía para personas con discapacidad, personas adultas mayores y mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

INTEGRACIÓN

Para garantizar la integración y aplicación de la política de equidad de género en la Compañía, se realizarán acciones a través de planificación, coordinación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de las acciones que se implementen en todas las áreas de trabajo de la de la Compañía, las cuales contemplan las acciones siguientes:

- I. Coordinar conjuntamente con el área de Cumplimiento Legal y Ética Corporativa, la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación del plan de acción de la política de equidad de género;
- II. Concertar con las distintas áreas de la Compañía, la incorporación de la perspectiva de género dentro de las acciones institucionales;
- III. Diseñar, coordinar y operar estrategias institucionales a favor de una nueva cultura de igualdad de género que fomente una clara conciencia institucional en esta materia, mediante programas de capacitación permanente todo el personal;
- IV. Coordinar con otros organismos o dependencias y entidades estatales o nacionales, la ejecución de convenios de colaboración en materia de igualdad de género;
- V. Establecer normas, procedimientos y metodologías para la integración del enfoque de igualdad de género en procesos de trabajo institucional, a través de la estrategia de información, investigación, educación y comunicación; y
- VI. Realizar e impulsar propuestas o modificaciones en materia de igualdad de género a los procedimientos operativos y administrativos de la Compañía.

PLAN DE TRABAJO

Todas las áreas de la Compañía, sin distinción alguna, deberán adoptar las siguientes medidas en todos sus procesos operativos, las cuales comprenden de manera enunciativa más no limitativa:

- 1.- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad en la planeación, programación y operación de sus áreas;
- 2.- Incluir la perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad en los procesos de trabajo;
- 3.- Establecer y concertar acuerdos con las áreas usuarias y clientes terceros;
- 4.- Generar y promover las estrategias de colaboración con las demás áreas para fortalecer el trabajo institucional en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- 5.- Ejecutar y dar seguimiento a las quejas o incidentes relativos a la materia.



6.- Favorecer el impulso de acciones para garantizar el acceso equitativo y no discriminatorio de las mujeres al desarrollo y la tutela de sus derechos humanos;

7.- Promover, difundir y capacitar a los usuarios en materia de derechos humanos de las mujeres y no discriminación.

8.- Incorporar las estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género y tomen en cuenta el desarrollo de acciones afirmativas a favor del personal con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas y mejorará el clima laboral.

9.- Detectar las necesidades del personal en cuanto a desarrollo profesional y capacitación, elevando el potencial de cada una de las personas que forman la organización y con ello optimizar el capital humano de la institución.

10.- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.

11.- Apoyar y promover, a través de los procesos de recursos humanos, la ocupación femenina y masculina en funciones menos tradicionales para su sexo, buscando una representación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas; así como apoyar la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad en la dependencia o entidad.

12.- Promover que la capacitación y/o formación del personal beneficie de manera igualitaria para hombres y mujeres;

13.- Impulsar la igualdad de oportunidades y el derecho que tienen las personas que laboran en la Compañía a ser tratados justamente, sin importar su clase social, nacionalidad, lengua, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política;

14.- Promover que en condiciones de trabajo igual, mujeres y hombres reciban un pago igual y las mismas prestaciones;

15.- Apoyar para que la Compañía otorgue a sus colaboradores y colaboradoras las facilidades para conciliar sus carreras profesionales con el ejercicio de sus responsabilidades familiares;

16.- Dar a conocer al personal, la información suficiente sobre el hostigamiento sexual y enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable; para ello también se deberá asegurar que en los reglamentos, manuales, código de ética se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual;

17.- Elaborar un procedimiento, instructivo o una guía base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal, tanto por temas de hostigamiento sexual como por discriminación laboral;





18.- Buscar, identificar y promover la eliminación de factores, mitos y estereotipos que enrarecen el clima laboral y que puedan obstaculizar el cumplimiento de la política de equidad de género e igualdad en la Compañía;

19.- Evitar la utilización del lenguaje sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente.

Asimismo, para impulsar la igualdad entre las y los empleados y usuarios de la Compañía se promoverán las acciones siguientes:

- I. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún integrante de la dependencia o entidad, por su condición de género, origen étnico o por su orientación y/o preferencia sexual;
- II. Respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación o violencia de género;
- III. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las diferentes áreas de la Compañía;
- IV. Desarrollar y aplicar normas en materia de igualdad de género, y de no discriminación por su condición de género, origen étnico o por la orientación, o preferencia sexual;
- V. Diseñar, formular e impartir talleres, cursos, conferencias o cualquier otra actividad, orientadas a la concientización sobre la importancia sobre la igualdad de género, con el fin de modificar estereotipos que discriminen y fomenten la violencia de género;
- VI. Incluir en los programas, temas relativos a la igualdad de género, de prevención y eliminación de discriminación por razón de condición de género, origen étnico, orientación y/o preferencia sexual, así como de violencia de género;
- VII. Planear e instrumentar en coordinación con el área de Cumplimiento Legal y Ética Corporativa y Recursos Humanos, campañas de prevención y sensibilización sobre la violencia de género a través de manuales, folletos, carteles, boletines, dirigidos a los empleados y usuarios de la Compañía.

CUMPLIMIENTO Y SANCIONES

Cada uno de los colaboradores es responsable del cumplimiento y la implementación de esta política. El no cumplimiento de esta política dará lugar para que se tomen medidas disciplinarias que pueden llegar a la terminación de la relación con dicho tercero para todos los efectos a que haya lugar.

CAPACITACIÓN

Todos los empleados de la Compañía están obligados a asistir todos los años a los talleres de capacitación sobre las políticas anticorrupción, lineamientos de conducta y las directrices aplicables por áreas.





INFORMACIÓN Y NO REPRESALIAS

Los directores, empleados y terceros deben informar sobre toda conducta que, de buena fe, consideren que es una violación o aparenta ser una violación de esta Política a través de la función de Cumplimiento Legal y Ética Corporativa (CLEC) de la Compañía.

Cada uno de estos informes deberá tratarse como confidencial en la medida que lo permita la ley y en forma consistente con una investigación adecuada. La Compañía prohíbe las represalias por la presentación de informes donde se sospecha de conductas indebidas realizados de buena fe. En el caso de no estar seguro si se le está pidiendo que realice un pago indebido, no debe realizar ese pago. Debe consultar a su supervisor, la gerencia superior, al apoyo legal que opera en su empresa o a la función CLEC.

-- o --

El presente documento es propiedad de Seguritech Privada, S.A. de C.V.

Todos los derechos reservados. Ciudad de México, 2016 ©

Última modificación: 10 Agosto 2016 - 10:00:00 hrs

