



**POLÍTICA DE IGUALDAD  
LABORAL Y NO  
DISCRIMINACIÓN POR  
RAZONES DE GÉNERO DE  
GRUPO SEGURITECH**

8  
y  
4

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1. OBJETIVO.....	3
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	3
3. APLICACIÓN.....	4
4. INTEGRACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA.....	5
5. ACCIONES DE GRUPO SEGURITECH.....	5
6. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES.....	7
7. DENUNCIA Y NO REPRESALIAS.....	7
8. VIGENCIA.....	7



## 1. OBJETIVO

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación por Razones de Género, tiene como objetivo, dentro de Grupo Seguritech Privada S.A.P.I. de C.V., así como en sus afiliadas, subsidiarias y filiales (Grupo Seguritech o el Grupo), establecer y garantizar el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de Grupo Seguritech. Se busca asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas colaboradoras, independientemente de su género, eliminando cualquier barrera que impida el acceso, permanencia y ascenso.

## 2. PRINCIPIOS GENERALES

Grupo Seguritech fomentará las siguientes pautas de actuación:

- a) **Igualdad de género laboral.** 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 laboral.** Distribución justa de los beneficios, la autoridad, 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) **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.
- d) **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.
- e) **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.

Handwritten signature or initials in blue ink.

Código del documento:	POI-CPL-03-INT	No. Versión:	02	Página:	3 de 8
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- f) **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.

Se evitará, a toda costa, incurrir en siguientes prácticas:

- g) **Inequidad de género en el ámbito laboral.** 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.
- h) **Fomento de brechas de género.** 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.
- 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.

X  
u  
f

### 3. APLICACIÓN

Los lineamientos establecidos en la presente política están divididos en 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. 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.

Código del documento:	POI-CPL-03-INT	No. Versión:	02	Página:	4 de 8
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- 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.

#### 4. INTEGRACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA

Para garantizar la integración y aplicación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación por Razones de Género, se realizarán acciones a través de planificación, coordinación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de su implementación en todas las áreas de trabajo del Grupo, acciones que contemplan lo siguiente:

- a) Concertar con las distintas áreas del Grupo, la incorporación de la perspectiva de género dentro de las acciones institucionales;
- b) Diseñar, coordinar y operar estrategias institucionales a favor de una nueva cultura de igualdad de género que fomente una clara conciencia institucional en esa materia, mediante programas de capacitación permanente todas las y los colaboradores;
- c) Procurar celebrar, con otros organismos o dependencias y entidades estatales o nacionales, la ejecución de convenios de colaboración en materia de igualdad de género;
- d) 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
- e) Realizar e impulsar propuestas o modificaciones en materia de igualdad de género a los procedimientos operativos y administrativos del Grupo.

Handwritten initials: X, G, f

#### 5. ACCIONES DE GRUPO SEGURITECH

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

Código del documento:	POI-CPL-03-INT	No. Versión:	02	Página:	5 de 8
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- i. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles similares de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad.
- ii. Promover que, en condiciones de trabajo igual, mujeres y hombres reciban un pago igual y las mismas prestaciones.
- iii. Generar y promover las estrategias de colaboración con las áreas para fortalecer el trabajo institucional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- iv. 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.
- v. Incorporar estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género buscando disminuir el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas.
- vi. Detectar las necesidades del personal en cuanto a desarrollo profesional y capacitación.
- vii. 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.
- viii. Promover que la capacitación y/o formación del personal beneficie de manera igualitaria para hombres y mujeres.
- ix. Buscar, identificar y promover la eliminación de factores, mitos y estereotipos que enrarecen el clima laboral y que puedan obstaculizar el cumplimiento de la presente política.
- x. Evitar el uso de 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 colaboradores y usuarios de Grupo Seguritech, se promoverán las acciones siguientes:

- i. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación que se ejerza contra algún integrante del Grupo, 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 del Grupo.



Código del documento:	POI-CPL-03-INT	No. Versión:	02	Página:	6 de 8
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- iv. 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.

## 6. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES

Cada uno de los colaboradores del Grupo es responsable del cumplimiento de esta Política. El incumplimiento de la misma podrá conllevar para los colaboradores la adopción de las medidas disciplinarias previstas en la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa que corresponda, el Código de Ética de Grupo Seguritech y demás normativa interna aplicable.

## 7. DENUNCIA Y NO REPRESALIAS

Cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que impliquen o pudieren implicar violación directa o indirecta de la presente Política, deberán denunciarlo por medio del Canal de Denuncia CLEC a través del correo [clec@ecbmexico.com](mailto:clec@ecbmexico.com).

Grupo Seguritech prohíbe las represalias por la presentación de reportes donde se denuncien violaciones o aparentes violaciones a esta Política.

## 8. VIGENCIA


La presente Política entra en vigor con su aprobación por el Comité de Integridad y permanecerá vigente hasta su actualización, revisión o derogación.

Aprobado por:



ADRIANA PERALTA RAMOS

Presidenta del Comité de Integridad  
y Compliance Officer



YAGO BAZACO PALACIOS

Vocal del Comité de Integridad y  
Director General Corporativo

Código del documento:	POI-CPL-03-INT	No. Versión:	02	Página:	7 de 8
-----------------------	----------------	--------------	----	---------	--------

El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.



RICARDO PAVEL MEZA  
Vocal del Comité de Integridad y  
Director Jurídico

*El presente documento es propiedad de Grupo Seguritech Privada S.A.P.I. de C.V. Todos los derechos reservados. Ciudad de México, 2025 ©*

Código del documento:	POI-CPL-03-INT	No. Versión:	02	Página:	8 de 8
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					