

POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

NOMBRE DE LA EMPRESA

1. Declaración de Principios

NOMBRE DE LA EMPRESA reconoce que la dignidad de toda persona es el fundamento de una organización verdaderamente responsable. En el marco de los compromisos del DEN Distintivo Empresarial Naranja, la empresa asume el compromiso irrenunciable de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas sus relaciones laborales.

Esta política establece las bases para que ninguna persona sea discriminada, excluida o reciba un trato desfavorable por razón de sexo, edad, origen étnico o nacional, raza, condición socioeconómica, religión, discapacidad, estado civil, embarazo o cualquier otra condición que atente contra la dignidad de la persona.

2. Objetivo

Desarrollar y promover en toda la organización condiciones de igualdad y no discriminación que abarquen:

- Los procesos de selección y contratación de personal.
- Los programas de capacitación y desarrollo profesional.
- La igualdad salarial en puestos y funciones equivalentes.
- La participación equitativa en puestos de liderazgo y toma de decisiones.
- El clima laboral libre de acoso, hostigamiento y discriminación.

3. Alcance

Esta política aplica a todas las personas que conforman la organización: directivos, personal de confianza, empleados de base, prestadores de servicios profesionales, pasantes y becarios, así como a los procesos de selección de candidatos externos. Su cumplimiento es obligatorio en todas las áreas y niveles jerárquicos.

4. Marco Normativo y Referencial

4.1 Marco legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 1 y 123.
- Ley Federal del Trabajo (LFT), Arts. 3, 56, 86 y demás aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
- NOM-035-STPS-2018 — Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

- NOM-025-STPS-2008 — Igualdad laboral y no discriminación.
- Convenios OIT núm. 100 (igualdad de remuneración) y 111 (discriminación).

4.2 Marco de responsabilidad social y buenas prácticas

- DEN Distintivo Empresarial Naranja: programa de certificación en igualdad y no discriminación.
- ODS 5, 8 y 10: igualdad de género, trabajo decente e igualdad de oportunidades (Agenda 2030, ONU).
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015: igualdad laboral y no discriminación.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 8 y 10): igualdad de género, trabajo decente e igualdad.

5. Selección y Contratación

Todo proceso de reclutamiento y selección de personal se realizará con base en criterios objetivos y transparentes vinculados exclusivamente a los requerimientos del puesto: competencias técnicas, habilidades, experiencia y formación. Queda expresamente prohibido:

- Solicitar fotografía, estado civil, edad específica, religión o afiliación política como requisito.
- Realizar pruebas de embarazo o exámenes de VIH como condición de contratación.
- Excluir candidatos por motivos ajenos a los requisitos del puesto.
- Utilizar lenguaje discriminatorio en convocatorias, descripciones de puesto o entrevistas.

La empresa garantizará:

1. Descripciones de puesto con lenguaje inclusivo.
2. Paneles de entrevista mixtos cuando sea posible.
3. Criterios de evaluación documentados, iguales para todos los candidatos.
4. Accesibilidad en los procesos para personas con discapacidad.

6. Capacitación y Desarrollo Profesional

La empresa garantiza el acceso equitativo a todos los programas de formación, actualización y desarrollo de carrera, sin distinción alguna. Para ello:

- Los planes de capacitación se diseñarán con criterios de inclusión y accesibilidad.
- Se promoverá la participación de grupos históricamente subrepresentados en programas de liderazgo.
- Las becas, apoyos educativos y programas de mentoría se asignarán con base en mérito y necesidad, sin sesgos de género u otra condición.
- Se fomentará la formación en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso para todo el personal, incluyendo mandos medios y directivos.
- Se evaluará periódicamente la participación por género y perfil en los programas de capacitación para detectar y corregir inequidades.

7. Igualdad Salarial

La empresa adopta el principio de igual remuneración por trabajo igual o de igual valor. Para su aplicación efectiva:

- Se mantendrá un sistema de valuación de puestos documentado, basado en factores objetivos: responsabilidades, complejidad, conocimientos y condiciones de trabajo.
- Los ajustes salariales se determinarán con base en desempeño, antigüedad y valuación del puesto, sin diferenciación por sexo, género u otra condición protegida.
- Se realizará anualmente una auditoría interna de brecha salarial por género. Los resultados serán comunicados a la Dirección General y se establecerán planes de corrección cuando se detecten diferencias injustificadas.
- Queda prohibido fijar remuneraciones diferentes para personas que desempeñen funciones equivalentes bajo los mismos parámetros de desempeño.

| Factor de valuación | Criterio objetivo | Responsable de revisión |
|--------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Nivel de responsabilidad | Descripción de puesto | RRHH / Dirección |
| Formación requerida | Perfil de puesto documentado | RRHH |
| Condiciones de trabajo | Evaluación periódica | RRHH / Comité |
| Resultados y desempeño | Evaluación de desempeño anual | Jefatura directa / RRHH |

8. Participación Equitativa en Puestos de Liderazgo

La empresa reconoce que la diversidad en los espacios de toma de decisiones fortalece la cultura organizacional y la calidad de los resultados. En consecuencia:

- Se establecerá una meta progresiva de representación equilibrada en mandos medios y directivos, con revisión anual.
- Los procesos de promoción interna se basarán en criterios de mérito documentados, garantizando igualdad de oportunidades para todos los perfiles.
- Se identificarán y removerán barreras estructurales que limiten el acceso de grupos subrepresentados a posiciones de liderazgo (flexibilidad horaria, políticas de maternidad y paternidad, programas de mentoría).
- Los comités de evaluación de ascensos deberán estar integrados de forma diversa y con criterios previamente definidos y transparentes.
- Se fomentarán redes de apoyo internas y programas de mentoría orientados al desarrollo del talento con perspectiva de igualdad.

9. Prevención y Atención a Conductas Discriminatorias

Se consideran conductas contrarias a esta política, sujetas a medidas disciplinarias:

- Actos de discriminación directa o indirecta en cualquier proceso organizacional.
- Hostigamiento sexual o laboral, acoso o intimidación.
- Comentarios, actitudes o decisiones basadas en estereotipos de género, edad, origen u otras características protegidas.
- Represalias contra quienes denuncien conductas discriminatorias de buena fe.

Para la atención de casos, la empresa dispondrá de:

5. Un mecanismo de denuncia confidencial y accesible para todo el personal.
6. Un procedimiento de investigación imparcial con plazos definidos.
7. Medidas de protección para las personas que presenten quejas.
8. Sanciones proporcionales a la gravedad de la conducta.

10. Responsabilidades

| Actor | Responsabilidades principales |
|-----------------------------------|---|
| Dirección General | Aprobar y difundir esta política; garantizar los recursos para su implementación; dar seguimiento a indicadores de equidad. |
| RRHH / Gestión de Talento | Implementar los procesos de selección, capacitación y evaluación con enfoque de igualdad; realizar la auditoría salarial anual. |
| Mandos medios y Líderes de equipo | Aplicar los criterios de esta política en las decisiones cotidianas; identificar y reportar situaciones de discriminación. |
| Todo el personal | Conocer, cumplir y promover esta política; actuar con respeto hacia todas las personas; denunciar conductas contrarias. |

11. Indicadores de Seguimiento

La empresa medirá el avance en materia de igualdad mediante los siguientes indicadores mínimos:

- Brecha salarial de género por nivel y área (meta: reducción progresiva hacia 0%).
- Porcentaje de mujeres y grupos subrepresentados en puestos directivos.
- Porcentaje de personal capacitado en igualdad y no discriminación.
- Número de quejas recibidas, atendidas y resueltas en el periodo.
- Tiempo promedio de resolución de quejas por conductas discriminatorias.

Los resultados se reportarán anualmente a la Dirección General y formarán parte del informe de responsabilidad social de la organización.

12. Vigencia y Revisión

Esta política entra en vigor a partir de su aprobación y tendrá una vigencia indefinida, sujeta a revisión anual o cuando cambios normativos, organizacionales o de contexto así lo requieran. Las actualizaciones serán aprobadas por la Dirección General y comunicadas a todo el personal.

Aprobación

Director General
NOMBRE DE LA EMPRESA

Responsable de RRHH
NOMBRE DE LA EMPRESA

Fecha de aprobación: _____