



ServiPro de México, S. A. de C. V.

Ciudad de México, a 3 de mayo de 2021

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Es política de SERVIPRO DE MÉXICO promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual y laboral, siempre en defensa de los derechos humanos; así como fomentar el respeto a la diversidad procurando un ambiente sano y condiciones de trabajo favorables que promuevan la conciliación de la vida laboral y personal, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o en favor del personal en virtud de la igualdad laboral y no discriminación, aunado a asumir acciones que promuevan la igualdad laboral y no discriminación dentro y fuera de la empresa.

La igualdad laboral y no discriminación son de aplicación obligatoria para todo el personal, sin distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

El origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, sexo, género, identidad y expresión de género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las orientaciones sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Por ello, queda prohibido cualquier acto de violencia, maltrato y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal que se encuentre dentro de las instalaciones de SERVIPRO DE MÉXICO.

Esta política complementa las pautas del código de conducta de SERVIPRO DE MÉXICO, y del Reglamento Interior de Trabajo, el cual es la referencia básica de comportamiento de sus colaboradores/as.

1.2 De la Responsabilidad

La Dirección General de SERVIPRO DE MÉXICO se compromete a revisar y dar cumplimiento a la presente política a través de las áreas correspondientes.

Es responsabilidad de la Gerencia Administrativa, lo siguiente:



ServiPro de México, S. A. de C. V.

- ✓ Integrar un Comité de igualdad laboral y no discriminación, cuando menos formado por tres personas, y entre ellas, debe haber una o un responsable o coordinador(a).
- ✓ Investigar, analizar y evaluar reportes reales respecto al hostigamiento sexual y/o de situaciones inequitativas o discriminatorias en caso de existir.
- ✓ Guardar absoluta confidencialidad de los reportes y denunciantes, así como tomar a su juicio las acciones que considere pertinentes para corregir la situación.
- ✓ Actualizar cada dos años este documento, a través de la Gerencia Administrativa y no discriminación para su aprobación.
- ✓ Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación al interior de la compañía.
- ✓ Promover que el personal directivo, gerencial y mandos medios ofrezcan a mujeres y hombres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.
- ✓ No permitir ningún tipo de práctica discriminatoria.

Es responsabilidad de la Gerencia Administrativa, dar seguimiento a lo siguiente:

- Implementar las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal y atender las auditorías que se realizan anualmente.
- Diseñar, implementar, operar y dar seguimiento a acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal.
- Difundir y asegurar la igualdad laboral y no discriminación y el respeto a la diversidad en todas las áreas de la compañía.
- Mantener un ámbito laboral en igualdad de condiciones y oportunidades.
- En el reclutamiento y selección de personal, los y las candidatos(as) para un puesto, deben ser evaluados de igual forma, considerando la educación, experiencia y responsabilidad.
- La descripción y perfil de cada puesto debe ser indistinto al sexo de la persona que podría desempeñarlo.
- Los contratos laborales deben ser redactados con un lenguaje genérico e incluyente, sin hacer distinción al sexo.
- La capacitación, formación, desarrollo profesional y promoción del personal debe ser de manera igualitaria para hombres y mujeres.
- Las retribuciones, sueldos y salarios para el personal se basan en criterios no discriminatorios establecidos por la compañía para todos los puestos.
- Las mujeres y los hombres deben tener las mismas oportunidades de acceso y permanencia en la compañía.
- Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal.
- Promover un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de los y las empleados(as).



ServiPro de México, S. A. de C. V.

1.3 Del Hostigamiento Sexual

- Todo el personal debe abstenerse de realizar conductas verbales, físicas, o ambas, que puedan constituir actos de hostigamiento y/o acoso sexual dentro de la organización.
- Aquel acto contrario a promover y asegurar un ambiente sano y seguro dentro del entorno laboral, preservar la salud física y mental, estimular el desarrollo y desempeño profesional, puede ser considerado un acto de hostigamiento y/o acoso sexual que afecten en lo laboral.
- Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.
- Las personas afectadas pueden ser tanto mujeres como hombres, y puede suceder en cualquier nivel de la organización sin importar autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.

1.4 De la Denuncia

- Cualquier persona puede realizar la denuncia de una situación inequitativa, discriminatoria u hostigamiento y/ o acoso sexual y/o laboral sin importar el nivel o área a la que pertenezca.
- Las denuncias deben efectuarse con base en un hecho cierto o en una sospecha fundada de forma detallada.
- Las denuncias deben ser reportadas al área de Capital Humano Las denuncias deben ser atendidas de acuerdo a lo estipulado en el Código de Conducta.

2. SANCIONES

La infracción a las normas contenidas en este documento traerá como consecuencia, según la gravedad del caso, la imposición de las sanciones previstas en los reglamentos y/o procesos establecidos por Relaciones Laborales o en su caso las establecidas en las leyes y reglamentos que sean aplicables en su caso. De acuerdo al Reglamento Interior del Trabajo, las sanciones pueden ser:

- a) Amonestación verbal: Se impone cuando son faltas leves y de bajo impacto.
- b) Amonestación escrita: Se aplica cuando el Trabajador, reincide en una falta previamente indicada en forma verbal, o bien cuando el error humano o la negligencia resulten de mayor gravedad.
- c) Amonestación escrita con apercibimiento: Se aplica a infracciones de carácter severo o bien, por reincidencia en conductas graves ya sancionadas. El apercibimiento constituirá la advertencia al trabajador para corregir la conducta con el objeto de evitar una sanción de suspensión laboral o la terminación de la relación laboral en su caso.



ServiPro de México, S. A. de C. V.

- d) Suspensión de uno a ocho días sin goce de sueldo: Se aplicará a faltas muy graves o por reincidencia de una conducta ya sancionada.
- e) Rescisión: La rescisión del Contrato Individual de Trabajo se aplica en caso de que el Trabajador incurra en alguna de las causales que señala el Artículo 47 de la Ley.

3. MARCO DE REFERENCIA

- Ley Federal del Trabajo
- Código de Conducta
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación
- Reglamento Interior de Trabajo

4. PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS

- Reclutamiento
- Código de Conducta

ATENTAMENTE

ING. ANDRÉS VÍCTOR VALENCIA BLANCO

**Director y Representante Legal de
SERVI PRO DE MÉXICO, S.A. de C.V.**