

1. OFICIALIZACIÓN

Autorizado vía electrónica por motivos de contingencia sanitaria (17/05/2021 a las 10:43 am)

Autorizó

Guadalupe Esparza Méndez

Dirección General

Validado vía electrónica por motivos de contingencia sanitaria (17/05/2021 a las 10:43 am)

Validó

Javier I. Peña González

Director de Administración y Gestión del Capital Humano

Metodología validada vía electrónica por motivos de contingencia sanitaria (18/05/2021 a las 08:30 am)

Validó Metodología

José Daniel Madriz Torres

Consultor Sr. de Comunicación y Gestión Estratégica



2. CONTROL DE VERSIONES

DOCUMENTO ANTERIOR	VERSIÓN	DOCUMENTO ACTUAL	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
POL-GRAL-RH-011	00	PO-DG-DA-004	001	- Cambio de codificación. - Cambio a nuevo formato institucional.
PO-DG-DA-004	001	PO-DG-DA-004	002	- Se robusteció el concepto del Ombudsperson.
PO-DG-DA-004	002	PO-DG-DA-004	003	- Se actualizó el contacto del Ombudsperson

3. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación entre las y los colaboradores de DCH knowwho para garantizar la igualdad de oportunidades de cada integrante que conforma la plantilla del personal de acuerdo a lo que establece la Fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

4. ALCANCE

Esta política aplica para todas y todos los colaboradores de DCH knowwho en todas sus razones sociales.

5. TERMINOLOGÍA

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Maltrato	Comportamiento violento que causa daño físico o moral.
Violencia	Cualquier acción u omisión que cause dolo o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se pueda presentar en el ámbito privado como público.
Segregación	Apartar, separar o marginar algo o alguien de otras personas.
Apariencia física	Características externas de la persona que determinan como la ven y perciben otros individuos.
Cultura	Conjunto de ideas, valores, hábitos y costumbres que caracterizan a un grupo social determinado.
Discapacidad	Falta o limitación de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desmollo normal de la actividad de una persona.
Lengua o Idioma	Sistema de signos que utiliza un grupo étnico o social para comunicarse de manera oral o escrita.
Sexo	Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres.
Género	Roles socialmente construidos, los comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres Masculino o femenino.
Edad	Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento.
Condición social y económica	Nivel o status socioeconómico que implica su preparación laboral, su posición económica, social, individual o familiar con relación a otras personas.
Condición familiar	Tipo de estructura familiar del individuo, unido a otros por relación de filiación o de pareja.
Condición de salud	Atributos del estado físico o mental de un individuo que te permiten o interfieren sus actividades diarias.
Condición jurídica	Situación de un individuo en relación en relación con la ley en un momento determinado de su vida.
Embarazo	Periodo que transcurre desde la gestión hasta el parto que implica cambios fisiológicos, metabólicos y morfológicos en la mujer.
Estado civil o conyugal	Condición de una persona según el Registro Civil en función de si tiene o no una pareja y su situación legal al respecto.
Religión	Conjunto de creencias, comportamientos y prácticas con las que un grupo social determinado establece una relación con la divinidad.
Origen étnico o nacionalidad	Clasificación de las personas con base en una combinación de características compartidas como la nacionalidad, el origen, la lengua, la religión y las costumbres ancestrales.
Preferencias sexuales	Decisión o elección de un individuo que determina su atracción emocional, romántica, sexual o afectiva hacia otros por su género.
Filiación política	Vinculo de una persona con un grupo o partido político.
Situación migratoria	Condición en que se ubica un extranjero en función del cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones migratorias, para su internación y estancia en un país distinto al suyo.
Ombudsperson	Es un recurso independiente, confidencial imparcial para ayudar al personal a tratar sus problemas conforme al alcance de la presente política.



6. POLÍTICAS

6.1. GENERALIDADES

- 6.1.1. La Dirección General y la o el Director de Administración y Gestión del Capital Humano, son los únicos que pueden establecer, modificar o eliminar lineamientos en la presente política.
- 6.1.2. El Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral, es el encargado de la vigilancia el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad y no discriminación en las instalaciones de los centros de trabajo DCH knowwho.
- 6.1.3. La o El Secretario del comité, es el responsable de convocar a reuniones con los integrantes del comité, Realizar las gestiones necesarias para dar cumplimiento a los acuerdos dictaminados en las juntas. Resguarda registros y documentos relacionados con las sesiones llevadas a cabo.

6.2. PRINCIPIOS

6.2.1. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación de las autoridades de la empresa hacia el personal y entre el personal, entendida como toda 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: maltrato, violencia, segregación y así mismo:

- Origen étnico o nacional.
- Color de piel.
- Cultura.
- Sexo.
- Género.
- Edad.
- Discapacidad.
- Condición social, económica, de salud, familiar o jurídica.
- Religión.
- Apariencia física.
- Características genéticas.
- Situación migratoria.
- Embarazo.
- Lengua o idioma.
- Opiniones.
- Preferencias sexuales.
- Identidad o filiación política.





**Copia NO
Controlada**
(Para su difusión)

- Estado civil o conyugal.
- Responsabilidades familiares.
- Antecedentes penales o cualquier otro motivo.

En DCH knowwho no está permitido ningún tipo de maltrato, violencia y segregación.

6.2.2. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.

6.2.3. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.

6.2.4. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, color, o cualquier otra situación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, enfermedad o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.

6.2.5. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia.

6.2.6. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de Grupo DCH no hace diferencia alguna entre colaboradoras o colaboradores que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

6.2.7. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

6.3. RESPONSABILIDAD DE IMPLEMENTACIÓN

6.3.1. La implementación y vigilancia del cumplimiento de esta Política es responsabilidad del Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral, que deberá operar en DCH knowwho con el compromiso de la Alta Dirección de acuerdo a la Política de Operación del Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral (PO-GA-GA-002).

6.3.2. Con la finalidad de que las personas que laboran en DCH knowwho puedan exponer sus comentarios y quejas en la materia hacia el Comité, se tienen diferentes fuentes de contacto:

- a) Correo electrónico sugerenciasyquejas@dchkw.com.mx
- b) Buzón físico ubicado en cada oficina y centro de trabajo de DCH knowwho.
- c) Queja directa al jefe inmediato o cualquier miembro del Comité.

- d) Queja directa con la o el Ombudsperson (Christian Rosales christianra@rcorporation.com.mx)

6.4. LINEAMIENTOS DE VIOLACIÓN A LA POLÍTICA

6.4.1. Cualquier violación a la presente Política, será atendida por el Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral, el cual al recibir una queja operará de la siguiente manera:

- a) Revisará y verificará la información de la queja presentada.
- b) En caso necesario instruirá a la o el Titular de Capital Humano para recabar datos e indagar detalles del hecho, estableciendo contacto con ambas partes del conflicto y asegurar la total confidencialidad de la queja, las y los involucrados y la información obtenida.
- c) Toda la información y evidencias quedaran documentadas y resguardadas en un expediente que deberá crearse para este fin con el folio asignado a la queja.
- d) Si a partir de la investigación de los datos obtenidos se determina que existió una violación a la presente Política; el Comité determinará por consenso las acciones a seguir para prevenir la recurrencia y sancionar la conducta.
- e) De acuerdo a la gravedad las sanciones pueden ser:



**Copia NO
Controlada**
(Para su difusión)

- Llamada de atención verbal, recordando la importancia del cumplimiento de las Políticas de la empresa.
- Extrañamiento por escrito.
- Acta administrativa.
- Cualquier otra que el Comité considere aplicable o que este contemplada en las leyes laborales, administrativas o penales vigentes en la República Mexicana.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

INTERNOS	CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
	PO-GA-GA-002	Política de Operación del Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral
EXTERNOS	NOMBRE DEL DOCUMENTO	
	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.	

8. ANEXOS

Sin anexos.