

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La presente política es aplicable a todo el personal que labora en **BL Diseño y Mantenimiento Empresarial S.A de C.V**, su aplicación estará a cargo del departamento de recursos humanos y su vigilancia y evaluación a cargo del Comité para la igualdad laboral y no discriminación.

1. Datos de identificación del centro de trabajo

Somos una empresa mexicana enfocada en ofrecer soluciones integrales e innovadoras en los servicios corporativos de limpieza, control de plagas y mantenimiento de inmuebles.

MISIÓN: Somos un equipo comprometido en superar las expectativas de nuestros clientes y clientas a través de soluciones integrales e innovadoras que facilitan la funcionalidad del ambiente de trabajo.

VISIÓN: Ser líder en calidad y cobertura en la prestación de servicios institucionales en el noroeste y occidente del país, a través de soluciones integrales e innovadoras que cumplan con los más altos estándares de calidad, con un equipo competente y comprometido logrando una rentabilidad creciente apoyando a la economía familiar y al cuidado del medio ambiente.

La ubicación de la oficina matriz se encuentra en: Rio Fuerte #282 Col. Guadalupe C.P 80220. Culiacán, Sinaloa.

2. Objetivo de la política


Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación LFPED, que a letra dice:

Fecha de revisión 03/01/2024

Autorizado por: Héctor Eduardo Pérez López

Versión: 1

Jorge A. Malacón



“Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación 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: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el 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 preferencias 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.”

3. Alcance.

Esta política en igualdad laboral y no discriminación aplica a todo el personal que labora en esta organización, sin importar su tipo de contratación, ni su nivel jerárquico.

4. Definiciones

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Fecha de revisión 03/01/2024

Autorizado por: Héctor Eduardo Pérez López

Versión: 1

Jorge A. Malceón



Desigualdad salarial: Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (artículo 86 de la LFT).

Discriminación Laboral: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el 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 preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

Inclusión Laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin

Fecha de revisión 03/01/2024

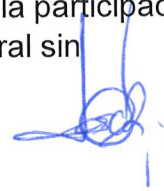
Autorizado por: Héctor Eduardo Pérez López

Versión: 1

Jorge A. Malacón



Araceli Flores



discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

5. Principios Generales de igualdad laboral y no discriminación:

- I. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de **BL Diseño y Mantenimiento Empresarial S.A de C.V** hacia el personal y entre el personal en materia de:
- Apariencia física
 - Cultura
 - Discapacidad
 - Idioma
 - Sexo
 - Género
 - Edad
 - Condición social, económica, de salud o jurídica.
 - Embarazo
 - Estado civil o conyugal
 - Religión
 - Opiniones
 - Origen étnico o nacional
 - Preferencias sexuales
 - Situación migratoria.

Fecha de revisión 03/01/2024

Autorizado por: Héctor Eduardo Pérez López

Versión: 1

Jorge A. Malacón



- II. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico, sexo, edad, origen social, nacionalidad, orientación sexual, filiación política o jerarquía.
- III. Promovemos la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en la compañía y el desarrollo para todo el personal que labora en la organización.
- IV. Nuestro proceso de reclutamiento brinda las mismas oportunidades de empleo a las personas aspirantes, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- V. Los salarios, sueldos y retribuciones para el personal se basan en criterios no discriminatorios establecidos por la organización para todos los puestos de trabajo.
- VI. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- VII. Nuestro sistema de compensaciones y beneficios se basa en el desempeño de la persona y no hace diferencia alguna entre personas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VIII. 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.
- IX. La capacitación, formación y desarrollo profesional del personal se otorga de manera igualitaria para las personas que laboran en la organización.
- X. Queda prohibido en todo el personal realizar conductas verbales, físicas, o ambas, que puedan constituir actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual dentro de la organización.

Jorge A. Maloacán



En caso de incurrir en alguna de las acciones mencionadas el colaborador o colaboradora quedará sujeto a las sanciones que la empresa considere necesarias.

ATENTAMENTE
HÉCTOR EDUARDO PÉREZ LÓPEZ

Fecha de revisión 03/01/2024
Autorizado por: Héctor Eduardo Pérez López
Versión: 1