Objetivo

Netwey reafirma su compromiso en establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad de género y no discriminación para garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que se integre o ya sea parte de la empresa, a través de procesos de atracción, selección, contratación y/o promoción transparentes, legales, éticos y no discriminatorios.

Esta política pretende velar por la igualdad y equidad de género y la no discriminación en todas las operaciones, interacciones, políticas y procesos en los que se involucre al personal de Netwey y sus distribuidoras o contratistas en cualquiera de sus centros de trabajo, a fin de efectuar acciones destinadas a la promoción y procuración de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, así como de aplicar medidas correctivas con base a los protocolos internos de actuación del Código de Ética y Canal de Denuncia Dilo ya.

Alcance

Esta política aplica para todas las personas que colaboran en Netwey tanto de manera interna, como a través de proveedores de personal externo y en todos los niveles jerárquicos.

Roles y responsabilidad

Director Comercial. Dar seguimiento al cumplimiento de la política, aprobar las estrategias, políticas, estándares y procedimientos que sirvan para promover la igualdad y equidad de género, así como por la no discriminación.
Comité de Ética. Resuelve denuncias de mobbing, acoso sexual, discriminación, condiciones laborales, conflicto de interés, entre otras, que sean afines a la presente política y determina las sanciones disciplinarias que correspondan.
Gerente de Recursos Humanos. Dirigir las acciones y los recursos necesarios para la implementación de la presente política, así como, proponer mecanismos internos de difusión que contribuyan a lograr un adecuado entendimiento y correcta aplicación de esta. Responsable de atender el canal de denuncia y llevar a cabo todo el protocolo con base a la “Política de Canal de Denuncia Dilo Ya”.

Gerente de Reclutamiento y Selección. Vigilar que todos los procesos de atracción, selección y/o promoción de personal estén orientados a garantizar una selección transparente, legal, ética y sin hacer diferencia alguna de las y los postulantes por cuestión de sexo, género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales o cualquier otra, en cumplimiento a las leyes vigentes y a la “Política de Reclutamiento, Selección y Contratación”.

Gerente de Capacitación. Coordinar el cumplimiento al curso de “Igualdad y no discriminación” de todo el equipo que brinda servicio de manera directa al área de recursos humanos. Definir la estrategia de capacitación, sensibilización y concientización en materia de igualdad de género y no discriminación para todos los colabroadores, sin importar los niveles de responsabilidad, siendo accesibles y libres de sesgos sexistas o discriminatorios. Gestionar acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de igualdad de género y no discriminación.

Colaboradores. Cumplir con los programas de capacitación, así como con la presente política y procedimientos definidos por el Comité de ética y gerente de recursos humanos. Promover la igualdad y equidad de género, así como velar por la no discriminación para todos los colaboradores. Cumplir y adoptar los lineamientos de igualdad y equidad de género. Notificar de manera inmediata todo posible

Prohibida su reproducción total o parcial sin previa autorización por escrito de Netwey.

incumplimiento a la presente política a través de los medios de denuncia institucionales y con base al protocolo de denuncia.

Proveedores y contratistas. Asegurar el cumplimiento de esta política en todo momento, considerando que forman parte de la cadena de suministro de netwey y se tiene un compromiso previo de alinearse a los procesos y políticas internos

Analista de procesos. Revisar y actualizar la política cada año y cuando el Gerente de Recursos Humanos así lo solicite.

Normatividad
Esta política se basa en las siguientes leyes y normativas mexicanas:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), artículo 1°, fracción III.
- Ley Federal del Trabajo (LFT): Artículos 2, 3, 3Bis, 133 y 994, fracción VI.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Documentación
Esta política se basa tanto en los siguientes documentos internos, como en sus protocolos de actuación:

- Código de ética.
- Estatutos del Comité de Ética.
- Política del Canal de Denuncia Dilo Ya.
- Política de amonestaciones y sanciones.
- Política de Reclutamiento, Selección y Contratación.

Glosario
- **Sexo.** Características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres.
- **Género.** Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.
- **Orientación sexual.** Atracción emocional, romántica y sexual que una persona siente hacia otra
- **Identidad de género.** Concepto que se tiene de uno mismo como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y cómo lo llevamos al ámbito público, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos.
- **Expresión de género.** Manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado y es independiente del sexo biológico, la identidad de género y la orientación sexual.
- **Igualdad de género.** Implica que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y deberes ante la ley, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.
- **Equidad de género.** Distribuir equitativamente oportunidades, recursos y responsabilidades, considerando las necesidades específicas de cada género.

Propiedad de Netwey.
Prohibida su reproducción total o parcial sin previa autorización por escrito de Netwey.

- **Discriminación.** Cualquier trato injusto o diferenciación arbitraria basada en la raza de la persona, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social o cualquier otra condición social. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en una situación similar.
- **Acoso sexual.** Conducta en donde una persona, hombre o mujer, pudiendo o no tener una relación de autoridad, genera insinuaciones, acciones o solicita favores de tipo sexual a otra u otras sin su consentimiento, con el propósito o el efecto de atentar con la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo.** Constituye un tipo de acoso discriminatorio sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
- **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”.
- **Violencia de género.** Tipo de agresión física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupo de personas basada en su orientación o identidad sexual, sexo o género. Este tipo de violencia, que impacta la identidad y el bienestar de la persona afectada, en la mayoría de los casos se desarrolla en un sistema de relaciones de dominio de los hombres sobre las mujeres.
- **Lenguaje no sexista.** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

Políticas generales

1) Todos los colaboradores deben realizar el curso de “Igualdad y no discriminación” y acreditar la evaluación de éste como parte de su inducción a la empresa.

2) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, en cumplimiento al **artículo 1°** de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3) Está prohibido cualquier acto de discriminación, de acuerdo con lo que establece la LFPED en el Art. 1°, Fracción III: 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 física o mental, 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

Propiedad de Netwey.
Prohibida su reproducción total o parcial sin previa autorización por escrito de Netwey.

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.

4) Todo tipo de acoso u hostigamiento por razón de género, sexo, identidad de género y/o expresión de género u orientación sexual, así como cualquier conducta no deseada y con el objetivo de atentar contra la dignidad y/o crear un entorno hostil, intimidatorio o degradante hacia cualquier colaborador o colaboradora de la empresa, será sancionado con base a la política de amonestaciones y sanciones.

5) Contamos con tolerancia cero para todo/a colaborador/a que emita alguna conducta o acción de hostigamiento sexual, acoso sexual, abuso sexual o cualquier comportamiento que forme parte de la violencia de género hacía cualquiera de sus compañeros/as, rescindiendo de manera inmediata la relación laboral del colaborador o colaboradora que resulte responsable y sin importar su cargo o distribuidora, así mismo deberá asumir las consecuencias legales que ésta pueda implicar.

6) Es compromiso de la empresa ofrecer un lugar de trabajo libre de cualquier tipo de acoso sexual por lo que queda estrictamente prohibido a todo el personal interno, externo y contratistas: GENERAR, PROMOVER, APARENTAR, INSINUAR ACCIONES O COMENTARIOS QUE TENGAN CONTENIDO SEXUAL Y SEA OFENSIVO, HUMILLANTE O INTIMIDATORIO PARA CUALQUIER PERSONA QUE LOS ESCUCHE O A QUIEN SEAN DIRIGIDOS.

7) Como colaborador, se tiene la obligación de cesar de forma inmediata este tipo de acciones aun cuando parecieran irrelevantes, en caso de que la persona con la que se comparten solicite no hacerlo. Se incurrirá en una falta, cuando a pesar de esta solicitud, la persona que suele hacerlo no modifique su comportamiento.

8) Está prohibido negar empleo o crecimiento a cualquier postulante por cuestión de sexo, género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales o cualquier otra que haga alusión a violencia de género.
9) Se prohíbe despedir o coaccionar a cualquier trabajadora por estar embarazada.

10) En los procesos de atracción, selección, contratación, cambio lateral y promoción de personal, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, 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, valorando sus capacidades y habilidades, conforme a lo estipulado en Política de reclutamiento, selección y contratación.

11) Toda vacante u ofertas de trabajo que sea comunicada/publicada debe ser expresada con lenguaje incluyente, libre de sesgos sexistas, libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria y cualquier individuo transitará por el proceso de reclutamiento con igualdad de oportunidades,

Propiedad de Netwey.
Prohibida su reproducción total o parcial sin previa autorización por escrito de Netwey.

siempre y cuando cuente con la edad mínima de 18 años en adelante y cumpla con el perfil del puesto solicitante, conforme a la Política de reclutamiento, selección y contratación.

12) Todo el proceso de reclutamiento y selección debe estar libre de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación, conforme a lo estipulado en la Política de reclutamiento, selección y contratación.

13) Queda prohibida toda solicitud de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), o cualquier condición médica como requisitos para el ingreso, permanencia o crecimiento profesional, conforme a lo estipulado en la Política de reclutamiento, selección y contratación.

14) Estamos comprometidos con la atracción, retención, crecimiento profesional y motivación de los colaboradores, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios no hace diferencia alguna entre hombres y mujeres que desempeñan funciones de responsabilidad similar.

15) Es compromiso de la empresa contar con procesos de comunicación claros, con lenguaje accesible, incluyente y no sexista.

16) Es responsabilidad de todos los colaboradores promover un ambiente laboral basado en la igualdad y en el respeto mutuo, en donde cada persona respete la integridad física, mental y espiritual de sus compañeros, conforme a lo dispuesto en nuestro Código de Ética.

17) Todos los colaboradores son responsables de denunciar cualquier conducta o acción que implique violencia de género a su persona, ante la cual se garantiza absoluta confidencialidad y anonimato tanto del denunciante como de la persona afectada, conforme a lo dispuesto en la Política del Canal de Denuncia Dilo Ya.

18) Es responsabilidad de la empresa destinar recursos para mantener capacitado al personal del comité de ética para que puedan contar con herramientas y conocimientos que permitan atender las denuncias bajo una perspectiva de género que garantice la atención y protección del denunciante, así como la debida investigación

19) El área de capacitación debe asegurarse que todos los colaboradores tengan fácil y libre acceso a todo tipo de información que fomente la sensibilización en temas de equidad de género y no discriminación, como: cursos, charlas, cápsulas informativas en pantallas o carteles, infografías, videos, entre otros.

20) En Netwey, se establecen horarios flexibles, licencias y permisos con y sin goce de sueldo, así como de licencias de paternidad y maternidad a lo que establece la Ley.

21) En Netwey las colaboradoras gozan del beneficio de una hora diaria de lactancia por un periodo mínimo de seis meses con base a la ley.

Propiedad de Netwey.
Prohibida su reproducción total o parcial sin previa autorización por escrito de Netwey.

22) Los factores de alto desempeño, capacidad, responsabilidad, resultados, prioridad, disponibilidad y actitud hacia el trabajo serán los que determinen el crecimiento laboral de cada colaborador, por lo que están prohibidos los actos de favoritismo en Netwey y en cualquiera de sus distribuidoras.

23) Los reconocimientos y la oportunidad de crecimiento se darán en igualdad de oportunidades, considerando las capacidades y habilidades de cada colaborador con las que cuente o que haya desarrollado durante el desempeño de sus actividades.

24) Cualquier conducta que atente contra la integridad de cualquier colaborador ya sea parte de netwey como de cualquier distribuidor o contratista debe ser sancionada conforme a lo estipulado en la Política de amonestaciones y sanciones.

25) Es compromiso de la empresa aumentar anualmente la proporción de mujeres empleadas directamente, con el propósito de llegar al año 2029, con un total de 90 colaboradores, de los cuales como mínimo el 35% de ellos sean mujeres y el 65% hombres.

26) Actuar alineado al Código de ética y conducta, a fin de asegurar la objetividad, imparcialidad y confidencialidad.

Medios de denuncias

Los mecanismos de denuncia para que cualquier colaborador, ya sea personal de contratistas o distribuidoras, pueda comunicar actos de que reflejen violencia de género o discriminación podrá hacerlo a través del correo electrónico diloya@netwey.com.mx

Propiedad de Netwey.
Prohibida su reproducción total o parcial sin previa autorización por escrito de Netwey.