

RW SERVICIOS  
REWG940815MSA  
76906  
442-144-7165  
[administracion@rwservicios.com](mailto:administracion@rwservicios.com)  
[www.rwservicios.com](http://www.rwservicios.com)



# **RW SERVICIOS**

# **POLITICA DE IGUALDAD DE**

# **OPORTUNIDADES**

# **2024-2025**

**ABRIL 2024**

[www.rwservicios.com](http://www.rwservicios.com)

[administracion@rwservicios.com](mailto:administracion@rwservicios.com)

[gerencia@rwservicios.com](mailto:gerencia@rwservicios.com)

## PRESENTACIÓN

El presente documento es fundamental para fomentar los valores en la empresa RW SERVICIOS, esencial para el logro de la Misión y Visión por medio de normas de conducta y excelencia profesional, primordial para preservar la confianza de la comunidad y crear un ambiente laboral sano entre los colaboradores.

La política de igualdad de oportunidades es un conjunto de medidas adoptadas para alcanzar en la empresa RW SERVICIOS la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres están encaminadas a promover la plena integración de mujeres y hombres en la vida política, social y económica favoreciendo así que la igualdad formal se convierta en igualdad real.

La igualdad de oportunidades en el trabajo es un derecho humano fundamental. Algunos puntos clave sobre este tema son:

- Garantiza que todas las personas en una organización obtengan el mismo trato y los mismos derechos.
- La igualdad en el trabajo mejora el rendimiento, la motivación y la conciliación entre la vida personal y laboral. Además, la igualdad de oportunidades permite que los mejores talentos, independientemente de su origen o condiciones, puedan contribuir al éxito de la empresa<sup>3</sup>. Ningún puesto debe estar sujeto al género.
- 

La empresa RW SERVICIOS se rige sobre la línea del consejo nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED):

*Todos tenemos los mismos derechos en el trabajo. El respeto y la diversidad nos hacen un mejor país.*

El trabajo es un derecho universal, al que toda la población en edad laboral debe acceder en escenarios equitativos. La discriminación, por cualquier condición, no debe existir en México, por eso el Gobierno Federal trabaja diariamente para garantizar condiciones igualitarias. Al final del día, toda la sociedad tiene grandes aportes que dar en beneficio de nuestro país.

Para defender el trabajo igualitario, la Administración actual impulsó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación para defender los derechos de las y los trabajadores.

A continuación, te compartimos algunos principios para fomentar respeto e inclusión dentro del ámbito laboral.

## PRINCIPIOS PARA FOMENTAR RESPETO E INCLUSIÓN

### ✓ Igualdad de género

Seas hombre o mujer, debes contar con igualdad de condiciones laborales: salarios, horarios, ascensos, vacaciones, prestaciones, etc. Ningún puesto debe estar sujeto a tu género.

### ✓ Condición de embarazo

En ninguna circunstancia pueden despedirte o no contratarte por estar embarazada. Gozas de los mismos derechos, además de prestaciones y servicios para apoyarte durante tu embarazo. Está prohibido pedir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el trabajo.

### ✓ Hostigamiento

Todos los integrantes de tu centro de trabajo deben respetarse por igual, y promover un ambiente de convivencia sano, libre de situaciones de acoso; el cual puede ser descendente, si lo realiza una persona con un cargo superior; ascendente, si lo comete alguien con un nivel jerárquico inferior; horizontal, si es entre personal de la misma categoría.

### ✓ Orientación sexual

Tus preferencias sexuales son personales, tú decides si las quieres hacer públicas, y no deben ser motivo de indagación, discriminación o despido en ningún centro laboral.

### ✓ Enfermedad

Si tienes alguna enfermedad o padecimiento, no debes ser objeto de discriminación. Por ejemplo, está prohibido pedir certificados médicos de VIH para el ingreso, permanencia o ascenso en el trabajo.

## **MEDIDAS DE ACCIÓN PARA GENERAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES**

### ❖ Difusión interna

Realizar campañas internas, envío de correos institucionales de “cero tolerancia”, de denuncia, infografías, videos, carteles y banners.

### ❖ Capacitación

Se hará una capacitación anual con temas vinculados para todo el personal con el objetivo de promover y apoyar la intervención segura y efectiva de todos los miembros del equipo. En esta etapa de prevención primaria, la intervención del testigo proactivo es clave para remover las causas o determinantes institucionales que tienden a facilitar y permitir la aparición de esas conductas.

### ❖ Espacios de diálogo

En congruencia con el enfoque restaurativo y transformativo que promueve generar cambios de percepción, actitudes y nuevos entendimientos con respecto a lo que el COPRED requiere para lograr un ambiente seguro libre de discriminación y violencia, se promoverán espacios de diálogo y encuentro constante.

### ❖ Comunicación efectiva y abierta

- Demuestre a sus compañeras/os y subordinados/as su disposición para escuchar opiniones y críticas constructivas, y que puede escuchar y aprender cuando lo hagan.
- Pregunte por ideas para mejorar el ambiente laboral, la interacción entre las personas y la productividad.

- Observe que puede haber discordancias respecto de su trabajo, pero manténgase abierta/o para aprender, evitando posturas defensivas. Facilite la comunicación
- Estimule a sus compañeros/as y subordinadas/os para hablar entre sí y resolver los conflictos, en cuanto surjan, de manera colaborativa.
- Ofrezca apoyo para facilitar la comunicación entre personas o estimule la mediación para pláticas sobre situaciones difíciles o complejas.

## ¿Qué hacer si observa una situación de discriminación y/o violencia en su equipo de trabajo?

Los consejos que se indican aquí son útiles tanto para personas observadoras como para quienes tienen un puesto de mando:

- Si la persona víctima no reaccionó después de hacer la reflexión propuesta sobre sus emociones y límites, decida si puede intervenir para informar a la persona agresora que considera su comportamiento como inaceptable.
- Solicite que el comportamiento cese. Se facilita la comunicación si usted explica lo que observó sin juzgar a la persona. Escúchele para entender las causas de su comportamiento y explicar por qué la conducta le afecta a usted, al equipo y al ambiente laboral.
- Si cree que la situación es tan grave que merece sanción administrativa, busque apoyo de su superior jerárquico/a y/o del Órgano Interno de Control para saber cómo proceder.
- Si la situación involucra violencia grave o amenazas, busque de inmediato apoyo del personal de seguridad.
- Infórmese de los procedimientos estándar para la atención a casos de violencia en su institución y colabore con el trabajo de los órganos responsables en caso de ser testigo/a de un caso o liderar el equipo en el que se dé esta situación.
- Si hubo una denuncia por violencia en su equipo, trabaje activamente para restaurar la confianza en el ambiente y un clima laboral positivo.

Hablando específicamente de las denuncias por acoso u hostigamiento sexual, si usted es la persona señalada como agresora, se sugiere lo siguiente:

- Si alguien le informa que su conducta es ofensiva, o que es acoso u hostigamiento, sea receptivo/a. Aunque resulte difícil, considérela una oportunidad de aclarar la situación con la persona y evitar que se agrave.
- Agradezca a la persona que le informó. Busque entender que, desde la perspectiva de la parte ofendida, la conducta de usted pudo ser ofensiva e intente resolver la situación.
- Si no es posible resolver la situación con la persona ofendida, informe a su superior jerárquico/a o busque apoyo de la instancia correspondiente.
- Siempre que sea posible, intente resolver la situación a través de procesos informales de solución.

REALIZO	REVISO	APROBO	FECHA
			ABRIL 2024
LIC. MA. ARACELI BALTAZAR	ING. GERARDO REYES WACUZ	ING. GERARDO REYES WACUZ	ULTIMA REVISIÓN