GENTERA

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación



Índice

1 Objetivo ---------- 02

2 Alcance ---------- 02

3 Glosario ---------- 02

4 Políticas ---------- 07

5 Anexos ---------- 17

1 Objetivo

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en Gentera y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona que se integre. Este documento pretende velar por la promoción de los Derechos Humanos y la no discriminación en todas las operaciones, interacciones, políticas y procesos en los que se involucre a personas de Gentera y todos sus centros de trabajo donde estos se encuentren (en adelante "Gentera"), con la finalidad de dar cabal cumplimiento a lo dispuesto Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que establece en la fracción III del artículo 1.

2 Alcance

Esta política es aplicable a las personas que colaboran en Gentera y sus empresas, y las relaciones que mantenemos con aliados comerciales, así como a otros grupos de interés: clientes, accionistas y proveedores y comunidades en las que tiene presencia.

3 Glosario

Término/ Acrónimo	Definición / Descripción
Accesibilidad	Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás personas, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidas las tecnologías de la información, y a servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.
Acoso laboral	Es una forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y/o laboral-profesional, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.

3 Glosario

Término/ Acrónimo	Definición / Descripción
Comité de Ética	Es un órgano autónomo que se encarga de vigilar lo establecido en el Código de Ética y Conducta así como dictaminar las acciones resolutorias de los casos que se reciben a través de los medios de denuncia, tiene también tiene la finalidad de validar las líneas estratégicas de formación ética para dotar a todos los integrantes de Gentera de los criterios para la toma de decisiones en el ejercicio de sus funciones, así como para difundir el Código de Ética y Conducta y fomentar el uso adecuado de los medios de denuncia institucionales.
Derechos humanos	Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.
Discriminación	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.
Discriminación por motivos de discapacidad	Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

3 Glosario

Término/ Acrónimo	Definición / Descripción
Diversidad	Se refiere a diferencias de las personas, que pueden estar relacionadas con su raza, etnia, género, orientación sexual, idioma, cultura, religión, capacidad mental y física, clase y condición migratoria. El término reconoce que las preferencias y la autoexpresión de los individuos quedan fuera de las normas o estándares comúnmente aceptados.
Empoderamiento	Se refiere al proceso individual y colectivo de mujeres y hombres que asumen el control de sus vidas, determinan sus propios objetivos, desarrollan competencias, fortalecen la confianza en sí mismos, resuelven problemas y desarrollan su autonomía.
Género	Se refiere a los roles y relaciones socialmente construidos, rasgos de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia que la sociedad atribuye a ambos sexos de manera diferencial. El género es relacional y no se refiere simplemente a mujeres u hombres, o niñas y niños, sino a la relación entre ellos.
GENTERA	Empresas que forman parte de Gentera en México: Aterna Agente de Seguros y de Fianzas, S.A. de C.V. Banco Compartamos, S.A. Institución de Banca Múltiple. Compartamos Servicios, S.A. de C.V., Controladora AT, S.A.P.I. de C.V., Red Yastás, S.A. de C.V., Fundación Gentera, A.C.
Igualdad de Género	Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
Igualdad laboral entre mujeres y hombres	Debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.

3 Glosario

Término/ Acrónimo	Definición / Descripción
Igualdad de Oportunidades	Proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población.
Inclusión	Actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso.
Inteligencia y Complementariedad de Género	Incluir el trabajo colaborativo en la institución realizado en complementariedad entre hombres y mujeres, de forma tal que la productividad y el trabajo entre ambos sexos emitan soluciones innovadoras que contengan la visión y aportaciones de un equipo de trabajo diverso.
Lenguaje accesible	Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.
Lenguaje Incluyente	Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definirlas por sus características o condiciones.
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.
Lineamientos	Se refieren con el conjunto de normas que sirven para controlar o regular los distintos ámbitos de la convivencia civil.

3 Glosario

Término/ Acrónimo	Definición / Descripción
Orientación sexual	Es la capacidad de un individuo para sentir una emoción profunda y una atracción afectiva y sexual hacia individuos de un género diferente, del mismo género, o hacia diversos géneros.
Persona con discapacidad o persona en situación de discapacidad	Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.
Sesgo de género	Es la tendencia a preferir o favorecer un género sobre otro. Es una forma de sesgo inconsciente o implícito que se produce cuando atribuimos determinadas actitudes y estereotipos a otra persona o grupos de personas.
Sexo	Se refiere a las características biológicas que distinguen a mujeres y hombres.
Transversalidad	Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

4 Políticas

Generales

4.1 Las personas que colaboran en Gentera debemos respetar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la ponemos en práctica, el cual establece en su artículo 2 que: "Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía".

4.2 El presente documento define las políticas y normas establecidas con apego a lo estipulado en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y No Discriminación.

4.3 Está prohibido cualquier acto de discriminación, al interior de Gentera, de acuerdo con lo que establece la LFPED en el Art. 1°, Fracción III. Así como al exterior, con nuestros clientes, proveedores, competidores, autoridades y terceros en general, 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.

4.4 Se debe cumplir con los requisitos legales, normativos y contractuales, nacionales y locales, vigentes en materia de inclusión y diversidad en los centros de trabajo donde Gentera tiene presencia.

4.5 Reconocemos a la persona como tal, por lo que respetamos las diferencias individuales de cultura, políticas, económicas, sexo, preferencia sexual, religión, color, nacionalidad y origen étnico como se establece en nuestro Código de Ética y Conducta. Reconocemos y actuamos a favor de su dignidad, porque sabemos que cada persona es única e irrepetible, respetamos a los demás tratando a todos por igual y nos esforzamos por comprender sus circunstancias y necesidades como se estipula en el Compendio de Nuestra Filosofía.

4 Políticas

Generales

4.6 En Gentera contamos con protocolos de actuación y seguimiento para la atención de denuncias relacionadas con hostigamiento, violencia y discriminación. Asimismo, disponemos de Canales Institucionales de Denuncia, un Manual de Investigaciones Internas y un Reglamento del Código de Ética y Conducta, debidamente documentados y aprobados por el Comité de Ética, como parte de las funciones del área de Seguimiento a Denuncias. La gestión de las denuncias recibidas a través de los canales institucionales garantiza, en todo momento, su absoluta confidencialidad.

4.7 El área de Seguimiento a Denuncias es responsable de recibir las denuncias de todas las empresas de Gentera en México, realizar las investigaciones correspondientes y presentar sus resultados al Comité de Ética para su análisis y resolución. Durante el proceso de investigación, y conforme a la naturaleza y gravedad de los hechos denunciados, esta área podrá implementar medidas provisionales de protección, cautelares o precautorias, en favor de las personas denunciantes.

4.8 Las sanciones aplicables a las personas colaboradoras de Gentera y sus empresas en México se encuentran definidas y respaldadas por el Reglamento Interior de Trabajo correspondiente a cada entidad. Dichas sanciones se determinarán en función de la gravedad de la falta cometida, ya sea en materia de ética o fraude, y podrán consistir en amonestación verbal, advertencia escrita, acta administrativa, suspensión laboral de uno a ocho días o rescisión de la relación laboral, según corresponda.

4.9 El presente documento se apega a lo dispuesto en el **EST-12 Política Estratégica Ambiental Social y de Gobernanza (ASG).**

4.10 El presente documento se debe apegar a los controles de seguridad descritos en el **EST-06 Manual de Políticas de Seguridad de la Información y YEST-06 Manual de políticas de Seguridad de la información,** así como el tratamiento de datos personales sujeto al **MPRV-01 Manual de Privacidad de la Información.**

4.11 En los procesos de contratación, cambio lateral y promoción, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, las personas que colaboran en Gentera, 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 el **PPE-01 Evaluar, Atraer y Seleccionar Talento y PCVF-01 Gestionar la Administración Salarial.**

4 Políticas

Generales

4.12 Las decisiones de contratación se deben basar en una evaluación integral de las personas candidatas. Elementos como el estudio socioeconómico, la revisión de información pública en redes sociales, las validaciones de antecedentes y/o las consultas al buró de crédito, cuando sean aplicables conforme a la naturaleza del puesto y la normatividad vigente, constituyen únicamente una parte del proceso integral de valoración, con el fin de garantizar un proceso de selección objetivo, equitativo y libre de discriminación.

4.13 La decisión final considera, de manera conjunta, el cumplimiento del perfil del puesto, la experiencia, los conocimientos, las competencias, los resultados de entrevistas y evaluaciones, así como otros elementos directamente relacionados con el desempeño esperado en la posición. Ningún resultado individual será utilizado como criterio automático de exclusión. Todas las evaluaciones se realizan bajo principios de objetividad, igualdad de oportunidades y no discriminación.

4.14 Estamos comprometidos con la atracción, retención, crecimiento profesional y motivación de las personas que colaboran en Gentera, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de Gentera no hace diferencia alguna entre las personas que colaboran en Gentera que desempeñan funciones de responsabilidad similar en apego a lo estipulado en **EST-10 Sistema de Remuneración y PCVF-01 Gestionar la Administración Salarial.**

4.15 Toda vacante u ofertas de trabajo que sea comunicada/publicada en Gentera 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 conforme a lo estipulado en el **PPE-01 Evaluar, Atraer y Seleccionar Talento.**

4.16 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 en Gentera, conforme a lo estipulado en el **PPE-01 Evaluar, Atraer y Seleccionar Talento.**

4.17 Todo el proceso de reclutamiento y selección debe estar libre de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación, conforme a lo estipulado en el **PPE-01 Evaluar, Atraer y Seleccionar Talento.**

4.18 Se debe contar con listado de puestos, categorías, sueldo por sexo, para fines de reportes a instituciones, análisis de datos y estadísticos.

4 Políticas

Generales

4.19 Se debe contar con procesos de comunicación claros, con lenguaje accesible, incluyente y no sexista.

4.20 En Gentera promovemos estrategias de inclusión de talento de jóvenes, jóvenes estudiantes y talento senior para formar a lideres del futuro sin limitantes de casa de estudios, edad, estrato social, ubicación domiciliaria o cualquier rasgo ajeno al perfil académico conforme a lo estipulado en el **PBPT-01 Gestionar Programa LED.**

4.21 Respetamos y promovemos que las personas que colaboran en Gentera mantengan un desarrollo integral en su vida, inspirándolos a procurarse conforme al modelo FISSEP, el cual considera todas las dimensiones familiar, intelectual, saludable (física y mental), social, espiritual y profesional, conforme a lo dispuesto en nuestro **Compendio de nuestra filosofía.**

4.22 Es responsabilidad de quienes colaboran en Gentera promover un ambiente laboral basado en la igualdad y en el respeto mutuo, en donde cada persona que colabora en Gentera respete la integridad física, mental y espiritual de sus compañeros, conforme a lo dispuesto en nuestro **Código de Ética y Conducta.**

4.23 Se cuentan con canales de comunicación y denuncia mediante los cuales las personas que colaboran en Gentera consulten y denuncien cualquier conducta que atente contra su persona, conforme a lo dispuesto en **G-PCE-01 Dar Atención a los Medios de Denuncia.**

4.24 Se desarrollan estrategias para empoderar a las personas que colaboran en Gentera y se fomenta la sensibilización en temas de equidad de género, sesgos, e inteligencia y complementariedad de género en apego a lo dispuesto en **PBPT-02 Gestionar Programas de Coaching, PBPT-01 Gestionar Programa LED y PPE-29 Gestionar Programas de Desarrollo.**

4.25 Se debe valorar la experiencia y compromiso de las personas por encima de distintos criterios. Se debe fomentar el desarrollo de habilidades y reconocer el valor de las personas, como parte de la plantilla de Gentera con independencia de su edad; en apego a lo dispuesto en **PBPT-02 Gestionar Programas de Coaching, PPE-08 Gestionar Proceso para Impulsar mi Talento (PITs) Campo, PBPT-01 Gestionar Programa LED y PPE-29 Gestionar Programas de Desarrollo.**

4 Políticas

Generales

4.26 En Gentera respetamos las creencias y hábitos de las personas que colaboran en Gentera y de los grupos de interés como se establece en nuestro **Código de Ética y Conducta.**

4.27 En Gentera fomentamos el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades personales y profesionales de las personas que colaboran en Gentera, en apego a lo dispuesto en **PBPT-02 Gestionar Programas de Coaching, PPE-08 Gestionar Proceso para Impulsar mi Talento (PITs) Campo, PBPT-01 Gestionar Programa LED y PPE-29 Gestionar Programas de Desarrollo.**

4.28 En Gentera se establecen programas de capacitación, formación y adiestramiento con igualdad de oportunidades, libres de sesgos sexistas, discriminatorios, sin importar los niveles de responsabilidad en Gentera, en apego a lo dispuesto en **PBPT-02 Gestionar Programas de Coaching, PPE-08 Gestionar Proceso para Impulsar mi Talento (PITs) Campoy PPE-29 Gestionar Programas de Desarrollo.**

4.29 En Gentera se cuenta con un modelo de evaluación de desempeño, que reconoce el desempeño de cada persona que colabora en Gentera libre de sesgos sexistas, discriminación y transparente, en apego a lo estipulado en el **PPE-04 Determinar Evaluación para Bono de Desempeño.**

4.30 En Gentera se disponen de espacios privados, adecuados e higiénicos para la lactancia o extracción de leche materna.

4.31 En Gentera se establecen horarios flexibles, teletrabajo, licencias y permisos con y sin goce de sueldo, así como de licencias de paternidad y maternidad superior a lo que establece la Ley.

4.32 En Gentera las colaboradoras gozan del beneficio de una hora diaria de lactancia por un periodo mínimo de seis meses posterior a la licencia de trabajo flexible.

4.33 Se cuenta con evidencias y registro estadístico de participación y listas de asistencia desagregadas por sexo sobre la totalidad de programas de capacitación entregados a las personas que colaboran en Gentera, en apego a lo dispuesto en **PBPT-02 Gestionar Programas de Coaching, PPE-08 Gestionar Proceso para Impulsar mi Talento (PITs) Campoy PPE-29 Gestionar Programas de Desarrollo.**

[1] La sala de lactancia se encuentra ubicada en el corporativo de Gentera.

4 Políticas

Generales

4.34 Se cuenta con programas internos de protección civil que incluyen procedimientos que, en situaciones de emergencia y desastre, sean incluidos las personas adultas mayores y personas con discapacidad, conforme a lo dispuesto en **PPC-02 Conformar Brigada de Protección Civil y Realizar Simulacro.**

4.35 Cualquier conducta que atente contra la integridad de las personas que colaboran en Gentera debe ser sancionada conforme a lo estipulado en el Código de Ética y Conducta de Gentera, **G-PCE-01 Dar Atención a los Medios de Denuncia, PPE-05 Efectuar Baja de Personal y PRL-01 Gestionar Sanciones.**

4.36 En Gentera de manera anual se mide el clima laboral y de no discriminación de las personas que colaboran en Gentera mediante la aplicación de una encuesta efectuada por un tercero.

4.37 En Gentera se provee de entornos que aseguran a las personas puedan desempeñar sus actividades uso de tecnología, comunicaciones, información, mobiliario e instalaciones.

De la Creación del Comité Operativo de Diversidad e Inclusión

4.38 Se debe contar con un comité de diversidad e inclusión para la igualdad laboral y no discriminación el cual debe ser integrado de manera equitativa (integrado equitativamente por mujeres y hombres respecto a la plantilla total de Gentera, y provenientes de diversas áreas de responsabilidad).

4.39 La integración de los miembros del Comité Operativo de Diversidad e Inclusión debe ser aprobado y designado mediante un Acta de Instalación, contemplando en su integración la designación de funciones, responsabilidades y grado de autoridad, la cual debe ser suscrita por la alta dirección o representante legal.

4.40 Los miembros del Comité Operativo de Diversidad e Inclusión deben actuar alineado al Código de ética y conducta, a fin de asegurar la objetividad, imparcialidad y confidencialidad.

4 Políticas

De la Auditoria y Revisiones

4.41 El Comité Operativo de Diversidad e Inclusión debe evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en Gentera.

4.42 La auditoría debe observar el cumplimiento al menos sobre la mejora en la eficacia de las prácticas de igualdad y no discriminación, las acciones y los recursos necesarios para la implementación de la presente política, así como, requerir los planes de acción ante cualquier desviación detectada durante la auditoría.

De la Capacitación y Concientización

4.43 El Comité Operativo de Diversidad e Inclusión debe definir la estrategia de capacitación, sensibilización y concientización en materia de igualdad laboral, diversidad e inclusión y no discriminación para las personas que colaboran en Gentera, sin importar los niveles de responsabilidad, siendo accesibles y libres de sesgos sexistas o discriminatorios.

4.44 Se deben instruir programas y acciones de sensibilización, difusión y promoción, en materia de reconocimiento y respeto a la diversidad.

4.45 Se debe contar con un programa de capacitación específico en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, con un apartado específico para la dirección de Personas, así como para el Comité Operativo de Diversidad e Inclusión y al Comité de Ética.

De los Medios de Denuncia

4.46 Las personas que colaboran en Gentera, clientes y terceros deben y pueden reportar cualquier posible violación o sospecha de violación a la presente Política que conozcan a través de los medios de denuncia institucionales.

4 Políticas

De la Auditoria y Revisiones

4.47 Los mecanismos de denuncia para que cualquier colaboradora y colaborador de Gentera y sus empresas pueda comunicar actos de discriminación o faltas a esta política:

- Correo institucional denuncia@gentera.com.mx para poder abordar cualquier denuncia de manera anónima.
- Buzón de transparencia a través de la página web de Gentera: www.gentera.com.mx / Quiénes somos / Código de Ética / Buzón de transparencia
- Teléfono México: 800 5061 264 seleccionando la opción 3.

De las Sanciones

4.48 Todo incumplimiento u omisión al presente documento por parte de las personas que colaboran en Gentera está sujeto a las sanciones aplicables en el Código de Ética y Conducta de Gentera, y el Reglamento interior de trabajo.

4.49 Para definir el tipo de sanción que corresponda se procederá a la investigación institucional correspondiente a cargo de la Gerencia de Seguimiento a Denuncias al Código de Ética, los hallazgos se presentarán ante el Comité de Ética para su deliberación de acuerdo a lo establecido en el proceso **G-PCE-01 Dar Atención a los Medios de Denuncia y al Manual de Investigaciones Internas de la Subdirección de Ética Organizacional** (documento de uso interno).

4.50 El Comité de Ética basa su análisis de los casos y las sanciones correspondientes de acuerdo con lo establecido y aprobado por este órgano en el documento Protocolos de Actuación de Seguimiento a Denuncias, siendo éstas desde una sanción administrativa, suspensión sin goce de sueldo, hasta una desvinculación de quien resultara responsable de una conducta que atente contra lo establecido en el Código de Ética y Conducta.

4.51 El Comité de Ética cuenta con un Reglamento oficial en el que se establece su alcance, se obliga a gestionar bajo los principios de Dignidad de la Persona, Bien Común y Solidaridad, así como salvaguardar la confidencialidad, evitar cualquier conflicto de intereses y buscar el mayor bien posible en cada caso recibido.

4 Políticas

De la Auditoria y Revisiones

4.52 Toda sanción donde sea desvinculado una persona que colabora en Gentera debe realizarse conforme a lo estipulado en **PPE-05 Efectuar Baja de Personal y PRL-01 Gestionar Sanciones.**

De las Responsabilidades

Del Comité Operativo de Diversidad e Inclusión

4.53 Definir los lineamientos de diversidad e inclusión, no discriminación y respeto a los derechos humanos de acuerdo con lo que se define en las actas de sesión en cumplimiento a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

4.54 Informar a la Alta Dirección los resultados obtenidos sobre el desempeño de la presente política, los programas de capacitación, concientización y difusión, así como las estrategias y/o planes de tratamiento a las desviaciones identificados.

4.55 Coordinar el cumplimiento a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación con apoyo de la alta dirección de Gentera y sus Empresas.

4.56 Impulsar la implementación y cumplimiento de la presente política mediante las acciones de diversidad e inclusión.

4.57 Evaluar de manera anual la eficacia de la Política a través de las auditorías realizadas y, en su caso, proponer las medidas adecuadas para solventar las deficiencias que se identifiquen.

4.58 Informar anualmente al Alta Dirección el número de casos corroborados y no corroborador sobre las denuncias de discriminación y/o violencia laboral registradas.

De la Alta Dirección

4.59 Revisar y aprobar la presente política.

4.60 Aprobar las estrategias, políticas, estándares y procedimientos que sirvan para promover la diversidad e inclusión, así como, velar por la no discriminación y el respeto a los derechos humanos.

4 Políticas

4.61 La toma de decisiones basados en los reportes y recomendaciones emitidas por el Comité Operativo de Diversidad e Inclusión.

4.62 Debe proveer los recursos materiales y humanos que propicien la implementación de las estrategias de capacitación, concientización y difusión en materia de diversidad e inclusión

Del Comité de Ética

4.63 Conocer, atender, investigar y resolver sobre las denuncias de incumplimiento a la presente Política y determinar las sanciones disciplinarias que correspondan.

4.64 Informar trimestral al Comité Operativo de Diversidad e Inclusión las denuncias recibidas en materia de discriminación y/o violencia laboral.

De Auditoría Interna

4.65 Realizar la auditoria en intervalos planificados, para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en Gentera.

De las personas que colaboran en Gentera

4.66 Cumplir con los programas de capacitación, así como con las políticas y procedimientos definidas por el Comité Operativo de Diversidad e Inclusión

4.67 Certificarse a su ingreso y recertificarse anualmente en las fechas establecidas que se den a conocer por los medios de comunicación interna, en la comprensión y aplicación de lo establecido en el Código de Ética y Conducta.

4.68 Promover la diversidad e inclusión, así como, velar por la no discriminación y el respeto a los derechos humanos de las personas que colaboran en Gentera.

4 Políticas

4.69 Cumplir y adoptar los lineamientos de diversidad, inclusión, no discriminación y promoción de los derechos humanos.

4.70 Notificar de manera inmediata todo posible incumplimiento a la presente política a través de los medios de denuncia institucionales.

5 Anexos

No aplica.