



ESPACIO SEGURO

Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral

A partir de este momento en **WAVEMARK S.A. DE C.V.** contamos con el **Programa Espacio Seguro** para la prevención, denuncia y seguimiento a casos de Discriminación, Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral.

Este Programa es una iniciativa desarrollada por las agencias **AMAPRO** con el cual queremos mejorar el ambiente laboral de todos ustedes al otorgarles herramientas confiables para denunciar situaciones inapropiadas e incómodas que les impidan disfrutar y sentirse seguros en su lugar de trabajo.

Espacio Seguro está disponible para cualquier persona que trabaje directa o indirectamente en proyectos de agencias certificadas **AMAPRO** a nivel nacional.

Las denuncias que recibe por el momento son exclusivamente casos de Discriminación, Hostigamiento Laboral y Acoso Sexual, y que involucran como agraviado o agraviante a personal de agencias **AMAPRO**.

Si te encuentras en una situación de éstas, **DENUNCIA** a través de los siguientes medios:

Teléfono	55 9225 2620
Correo	contacto@espacioseguro.com.mx
Página web	https://espacioseguro.zendesk.com/hc/es#

Todos los casos denunciados serán atendidos por **Dialogus**, nuestro proveedor experto y recibirán seguimiento puntual.

Visita la página **espacioseguro.com.mx** y conoce más sobre este programa donde cada mes estaremos colocando nueva información. Como otra opción tienes nuestro portal <https://wavemark.mx/> en donde hay un link en la parte superior derecha con mayor información de espacio seguro.

Porque queremos que tengas un bonito y seguro lugar de trabajo, ayúdanos usando este Programa de forma responsable.

¡Contamos contigo!

WAVEMARK S.A. DE C.V.

INTRODUCCIÓN

A pesar de que el presente documento cubre una amplia gama de situaciones y procedimientos empresariales, no pretende abarcar cada situación en la que sea necesario tomar una decisión ética, si no que plantea los principios que sirven como guía para que los directivos y empleados de la Empresa, para que conduzcan sus acciones de acuerdo con la esencia del mismo, y con esto evitar comportamientos que den la apariencia de ser incorrectos.

Cualquier caso no contemplado en forma explícita en este documento, se registrará por semejanza a los demás lineamientos explícitos y con apego a la filosofía descrita en el presente documento.

1) INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

- Nombre de la empresa: **WAVEMARK, SA DE CV**
- RFC: WAV201030CU7
- No. Registro Patronal: C5359639106
- Domicilio fiscal: Cañada No 11 int 3402 Colonia Plazas de la Colina, Tlalnepantla Edo Mex C.P. 54080

2) OBJETIVO DE LA POLÍTICA

OBJETIVO.

Fijar las normas, estándares de comportamiento, ética profesional y disposiciones de trabajo que rigen de manera obligatoria a todo el personal de la empresa, en su interrelación con la misma, así como con la dirección general, directores de área, gerentes, clientes y proveedores.

El objetivo de la Política en Igualdad Laboral y No Discriminación, es 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).

Con la finalidad primordial de promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un *trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, libres de toda discriminación*.

3) ACTUALIZACIÓN Y DIFUSIÓN

La actualización de este Código, así como de la entrega impresa del mismo a directivos, gerentes y empleados, será responsabilidad del área de Recursos Humanos.

4) REFERENCIAS

□ **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)**

Artículo 1º, Fracción III, dice "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.

□ **El Convenio de la OIT número 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación data de 1958.**

Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

...

□ Ley Federal del Trabajo en México

Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

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.

...

5) DEFINICIONES

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación para el centro de trabajo que se contemplen dentro del objetivo de la misma, tales como:

El trabajo digno o decente. Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, tanto para hombres como mujeres.

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. Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Acoso laboral. Es la acción de un hostigador o varios hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

El acoso sexual. Puede definirse como insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales u otros contactos verbales o físicos de naturaleza sexual no deseados ni queridos que crean un ambiente hostil u ofensivo. También puede ser visto como una forma de violencia contra las mujeres (y los hombres, que también pueden ser objeto de acoso sexual) y como tratamiento discriminatorio.

Homofobia. Es el término que se ha destinado para describir el rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como homosexuales.

Misoginia. A la actitud y comportamiento de odio, repulsión y aversión por parte de un individuo hacia las mujeres.

Xenofobia. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Enfermedades. Alteración leve o grave del funcionamiento normal de un organismo o de alguna de sus partes debida a una causa interna o externa.

6) PRINCIPIOS GENERALES

El desarrollo de las actividades con honestidad, responsabilidad, igualdad, no discriminación y respeto nos da ventajas competitivas, construyendo vínculos perdurables de confianza y de mutuo beneficio en todas nuestras interacciones, ya que la conducta no solo afecta la reputación de las personas involucradas sino también la de la propia Empresa.

Este principio requiere que los directivos, gerentes y empleados observen lo siguiente:

- i. Apegar su conducta y actividad cotidiana a lo dispuesto en el presente Código y a lo establecido en la normatividad externa e interna aplicable.
- ii. Abstenerse de comunicar o difundir información que pudiera dañar el buen nombre o prestigio de la Empresa, así como de sus Directivos y Empleados.
- iii. Proporcionar a sus compañeros de trabajo, en la medida de sus posibilidades, la colaboración que éstos requieran para el buen desarrollo de las actividades que tengan encomendadas, absteniéndose de obstaculizarlos o proporcionarles información falsa o engañosa.

- iv. Velar por los intereses de la Empresa y colaborar en todo momento en la consecución de sus objetivos, cuidando especialmente que no se afecten los servicios que se ofrezcan al público.
- v. Emplear el tiempo de trabajo para realizar exclusivamente labores o actividades propias de sus funciones.
- vi. Informar oportunamente a sus superiores de cualquier acto o circunstancia que pudiera dañar a la Empresa o impedir a sus empleados o directivo cumplir con sus actividades, funciones y/o responsabilidades.
- vii. Apegar su comportamiento de acuerdo con la moral y con absoluto respeto hacia los demás en cualquier tipo de negociación, transacción o evento participar de manera obligatoria en los cursos de capacitación que le sean impartidos por la Empresa.
- viii. Todo el personal y directivos guardamos un estricto respeto por las diferencias individuales de sociales, de salud, cultura, religión y origen étnico.
- ix. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- x. En los procesos de contratación, 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.
- xi. 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 y violencia.
- xii. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- xiii. 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.
- xiv. Dicha política prohíbe cualquier forma de maltrato, violencia y segregación en el centro de trabajo 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 y lactancia, Estado civil o situación conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria, homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.

Actuación con clientes, autoridades y terceros

- i. El propósito de la Empresa es constituirse como la mejor opción en el mercado, manteniendo un trato de profesionalismo e integridad al tiempo que proporciona servicios de calidad, actuando de manera innovadora y proactiva para superar las expectativas de nuestros clientes, de tal manera que permita anticiparse a sus necesidades, asegurando una relación duradera de mutuo beneficio.
- ii. La actuación de la Empresa siempre debe estar bajo un marco de transparencia y apego a la normatividad emitida por las autoridades reguladoras, manteniendo con estas una sana comunicación.
- iii. El desarrollo de relaciones de confianza y mutuo beneficio con los prestadores de servicios contribuye al éxito de la Empresa, por tal motivo las relaciones con ellos deben manejarse con transparencia, asegurándoles igualdad de oportunidades, respeto, no discriminación e integridad.

7) OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y TRABAJADORES PARA LLEVAR A CABO BUENAS PRÁCTICAS EN BENEFICIO DEL TODOS LOS INTEGRANTES DEL CENTRO DE TRABAJO.

- Dar un trato de cordialidad, confianza y respeto a las personas que lleguen a las empresas;
- Mantener en todo momento una actitud de respeto, independientemente de su sexo, edad, aspecto físico o lugar de procedencia.
- Informar a las personas del compromiso de la empresa con la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres para el acceso a las oportunidades de empleo.
- En el caso de que algún directivo o trabajador haya presentado enfermedades, síntomas, posibles contagios en su persona y/o familiares, tiene la obligación de reportarlo a Recursos Humanos para que se tomen las medidas pertinentes y se apliquen las medias de seguridad establecidas en la Empresa.
- Directivos, gerentes y empleados, asumen el compromiso de cumplir fuera del trabajo con las medidas que dicte la autoridad y permanecer en su domicilio mientras se dicten medidas de emergencia sanitaria y durante la práctica de home office para evitar contagios.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. O en ordenar a los directivos, gerentes y empleados, a una cuarentena para descartar contagios en la empresa, [en caso de que las Autoridades Sanitarias correspondientes lo determinen](#).

8) SANCIONES

Las infracciones a los preceptos contenidos en este Código darán lugar a la aplicación de medidas disciplinarias contenidas en el reglamento interior de trabajo respectivo, así como en la normatividad aplicable.

De manera enunciativa más no limitativa, y dependiendo de la gravedad de la falta cometida, la Institución podrá aplicar una o más de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Amonestación económica o pecuniaria.
- d) Rescisión del contrato de trabajo.
- e) Denuncia de hechos ante las autoridades competentes.

La imposición de sanciones será facultad del [Comité de Ética DANIEL RAMIREZ KNOTH, ROSA ELVA VARGAS, CATALINA ANDREA GARCIA RAMIREZ](#) poniendo especial énfasis en no acatar las medidas de seguridad durante la emergencia sanitaria dentro y fuera de la empresa, para evitar contagios, tomando en consideración que el no dar aviso a Recursos Humanos de padecer o contar con un familiar cercano con el comparta la vivienda de algún contagio o enfermedad podrán dar origen a la separación justificada del empleo. Además de que podrá hacerse acreedor a las penas que marca el Código Penal.

Las sanciones podrán imponerse inmediatamente o dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su conocimiento o comprobación, después de ser oído el trabajador y de llevarse a cabo una investigación.

Las sanciones económicas estarán basadas en lo dispuesto en el Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

El Comité de Ética instruirá, en caso de que así lo determine, al área Jurídica de Recursos Humanos para que proceda a la presentación del caso ante las autoridades competentes.