

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD DE GRUPO	Código: GCM-POL28
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 02/12/2024

1. Introducción

La Política de Diversidad del Grupo Securitas establece los principios fundamentales para promover un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso. Esta política reconoce que el éxito del negocio depende del bienestar y la diversidad de sus empleados.

2. Principios Generales

Securitas se compromete a tratar a todos los empleados con igualdad, respeto y dignidad, sin importar su raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas por la ley. Se prohíbe cualquier forma de acoso, intimidación o represalia. La política promueve la cooperación, el reconocimiento de logros y la toma de decisiones basada en méritos.

3. Objetivos de Diversidad

Uno de los objetivos clave es aumentar la proporción de mujeres en puestos de liderazgo.

4. Aplicabilidad

La política aplica a todos los empleados. También se implementará, en la medida de lo posible, con socios comerciales y consultores.

5. Implementación y Responsabilidad

Securitas establece objetivos de diversidad y asegura que los equipos de gestión reflejen la comunidad a la que sirven.

6. Capacitaciones

Se brinda capacitación adecuada sobre diversidad e inclusión. Todos los empleados con acceso al sistema de gestión de aprendizaje deben completar el curso sobre Diversidad y Sesgos Inconscientes.

7. Mecanismos de Denuncia y Consecuencias

Se promueve la denuncia de cualquier incumplimiento de la presente política a través de la Línea de Integridad de Securitas o por correo electrónico.

Los denunciantes de buena fe están protegidos contra represalias.

Sitio web: www.securitasintegrity.com

Correo: integrity@securitas.com

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD DE GRUPO	Código: GCM-POL28
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 02/12/2024

8. Revisión y Seguimiento

El cumplimiento de esta política será monitoreado como parte del proceso de Gestión de Riesgos Empresariales. Los objetivos de diversidad estarán sujetos a seguimiento y reporte.

9. Ejemplos Prácticos

- Un gerente debe asegurarse de que las promociones se basen en méritos y no en favoritismos.
- Un empleado que observa comentarios discriminatorios debe reportarlos sin temor a represalias.
- En procesos de selección se deben considerar candidatos diversos y calificados sin sesgos.

10. Implicaciones Éticas y Legales

El cumplimiento de esta política no solo es un imperativo ético, sino también legal. Las leyes laborales en muchos países exigen igualdad de oportunidades y prohíben la discriminación. El incumplimiento puede acarrear sanciones legales y dañar la reputación de la empresa.

11. Anexos y Referencias

- Código de Valores y Ética de Securitas
- Política de Diversidad del Grupo Securitas
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU
- Legislación laboral