

SRH SAFE REACH

Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

Comité: Recursos Humanos

	Aline	ación (PIG)
0	LE	Línea de Acción
Ε		
1	3	1-2-3-4-5-
		6-7

Responsable: Objetivo

Fortalecer la igualdad de oportunidad para hombres y mujeres en el acceso, permanencia y desarrollo en ámbito laboral en SRH SAFE REACH.

Resu	ltad	lc

SRH SAFE REACH ha instrumentado acciones para el fortalecimiento de su Sistema de Recursos Humanos con igualdad de género, igualdad salarial, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Indicador (es)	NI	LB	META
Índice de Segregación Salarial	2	0	0
Índice de Segregación Ocupacional Horizontal	5	0.3	0
Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo	3	-	100%
Igualdad de Oportunidades en el acceso promociones/ascensos	7	-	100%
Índice de Segregación Ocupacional Vertical	6	0.1	0.1

				Mes NE, FEB, MAR ABR, MAY JUN., JUL., AGO, SEP, OCT, NOV., DIC.														
No.	Actividades	Sm	ENE.	FEB.	MAR	ABR.	MAY	JUN.	JUL. A	AGO.	SEP.	ост.	NOV.	DIC.	Año	Resp	Evidencias	Observación
1	Revisar y adecuar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal conforme a la PIG y la NMx	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2019/2020	DOMIT	Reclutamiento v	Adecuar conforme al Formato.
2	Elaborar formatos y/o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes de evaluación conforme a la PIG y la NMx	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2019/2020	חאטטו	Formato de entrevista y/o Formato de Exámenes de ingreso	
3	Elaborar un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2019/2020	DGRH	Catálogo de Puestos	
4	Elaborar perfiles de puestos no discriminatorios y con igualdad de oportunidades.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2019/2020	DGRH	Perfiles de puestos	
5	Elaborar declaración explicita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. declaración previa para candidatos/as	1ra. 2da. 3ra. 4ta.													2019/2020		Documento de Declaración	

	internos/as y externos/as.	3ra. 4ta.						
7	Registrar la evidencia de ejecución del procedimiento de reclutamiento y selección de personal.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.				2019/2020	Convocatorias Entrevistas Exámenes Declaraciones	
8	Medir el índice de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.				2019/2020		
9	Elaborar documento que establezca criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.				2019/2020	Documento de criterios de valuación	Considerar formato
10	Elaborar y mantener actualizado un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.				2019/2020	Listado de puestos	
11	Elaborar procedimiento transparente para asignación de compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.				2019/2020	Procedimiento para compensaciones	Considerar formato
12	Obtener índice de segregación salarial (ISS)	1ra. 2da. 3ra. 4ta.				2019/2020	Plantilla laboral des- agregada por sexo.	
13	Analizar la plantilla laboral desagregadas por sexo, áreas y puestos.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.				2019/2020	Plantilla laboral des- agregada por sexo.	
14	Llevar a cabo la difusión a todo el personal del procedimiento para asignación de compensaciones	1ra. 2da. 3ra. 4ta.				2019/2020	Circular	
15	Revisar y/o Adecuar el proceso de Promociones y Ascensos conforme al Proigualdad y la NMx	1ra. 2da. 3ra. 4ta.				2019/2020	Procedimiento de Promociones y Ascensos	Utilizar formato
16	Difundir procedimiento de proceso de Promociones y Ascensos al personal, con accesibilidad para todos/as.					2019/2020	Circular Cártel	
17	Elaborar procedimiento para la evaluación del desempeño del personal que se objetivo.	1ra. 2da. 3ra. 4ta.				2019/2020	Procedimiento de evaluación del desempeño.	Evaluación de 360 grados
18	Difundir procedimiento de evaluación del desempeño del personal con accesibilidad	1ra. 2da. 3ra.					Circular	

	para todos/as.	4ta.						1 1	1		7	Ī	I I	I
19	Elaborar convocatoria para la participación del	1ra.											Convocatoria	
	personal en el mecanismo de evaluación del	2da.									2019/2020			
	desempeño.	3ra.				4-4								
	•	4ta.											Fuelvesianes del	
20	Aplicar mecanismo para la evaluación del	1ra. 2da.	_			+		+ +			4		Evaluaciones del personal	
	desempeño del personal.	3ra.			\vdash	-	_	+			2019/2020		personal	
		4ta.						1 1			1			
21	Elaborar un informe del resultado de la aplicación	1ra.				+		+			+		Informe de la	
21	•	2da.				1 1		t			1 .		evaluación del	
	del mecanismo de evaluación desagregado por	3ra.				1 1					2019/2020		desempeño.	
	sexo.	4ta.												
22	Obtener índice de segregación ocupacional	1ra.											Índice	
	vertical y horizontal en la SRH SAFE REACH	2da.				4-4					2019/2020			
	,	3ra. 4ta.						+			2013/2020			
		1ra.			\vdash	4+		+			-		Plantilla laboral des-	
23	Analizar la plantilla laboral desagregadas por	2da.	+			+		+	_	-	-		agregada por sexo.	
	sexo, áreas y puestos.	3ra.	-			+ +		+		-	2019/2020		agregada por sexo.	
		4ta.						t			1			
24	Determinar el nivel de proporción de mujeres	1ra.						t					Indice de segregación	
24	y hombres que integran la plantilla laboral.	2da.									1		horizontal	
	y nombres que integran la piantilla laboral.	3ra.									2019/2020			
		4ta.												
25	En caso de que la proporción de mujeres no												Registro de acciones	
	alcance e 40%, promover acciones de												emprendidas.	
	reclutamiento y selección para su										2019/2020			
	incremento.							\Box						
26	Determinar el nivel de proporción de mujeres					+ + +		H					Plantilla	
20											/		Flatitilla	
	y hombres que integran la plantilla laboral en										2019/2020			
	puestos directivos.													
27	En caso de que la proporción de mujeres no												Registro de acciones	
	alcance e 40%, promover acciones de												emprendidas.	
	reclutamiento, selección, promociones y										2019/2020		'	
	ascensos para su incremento.	$\vdash \vdash$												
	·	-											- 61 116 1	
28	Modificar el perfil del puesto de chofer,										_		Perfil modificado	
	especificando que también puede ser ocupado													
	por mujeres.				1 1						2019/2020			
	-				 	+		+ +		+	†			
-	AA 1:6: 1 6:1 1 1 1 1:					+		+ +	-	-	+		D CLAA ICC I	
29	Modifica el perfil del puesto de auxiliar				igspace	44		\sqcup			4		Perfil Modificado	
	administrativo y/o secretaria/o, especificando que										2019/2020			
	también puede ser ocupado por hombres.										2019/2020			
	ı · · ·			Ĺ	<u> </u>						_	I	1	J

