

Versión: 07

Código: 3840005

Fecha de última actualización: 11 de mayo de 2026

CONTENIDO

Título	Pág.
1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
3. COMPROMISO	2
4. CONCEPTOS	3
5. POLÍTICAS	3
6. PRINCIPIOS GENERALES	7
7. MARCO DE REFERENCIA	7
8. COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	8
9. SANCIONES	8

1. OBJETIVO

Establecer las políticas que sirvan de marco de referencia para crear y mantener un entorno laboral basado en los derechos humanos estableciendo condiciones elementales que aseguren la existencia y favorezcan el desarrollo de cada persona, los cuales encuentran sustento en la dignidad humana y de acuerdo con nuestro Código de Ética y Conducta.

2. ALCANCE

La presente Política es aplicable a todo el personal que labora en Quálitas, su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de la Coordinación de Bienestar y Responsabilidad Social.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del 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
- Estado Civil o Conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen Étnico o Nacional
- Preferencias Sexuales
- Situación Migratoria

Queda prohibido para el personal de este centro de trabajo que, por acción u omisión, con intención o sin ella, anulen, perjudiquen, reduzcan, obstaculicen, restrinjan o impidan el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de circunstancias, los derechos humanos y libertades de quienes laboran en **Quálitas Compañía de Seguros, S.A. de C.V.**

3. COMPROMISO

Todos los COLABORADORES, sin importar tipo de contrato, se comprometen a dar cumplimiento a los puntos siguientes de la presente política.

4. CONCEPTOS

Dentro del documento se consideran los siguientes conceptos respetando género y lenguaje inclusivo para facilitar su lectura: COLABORADORES (colaboradores, colaboradoras), PROVEEDORES (proveedores, proveedoras) y SOCIOS (socios, socias).

Clima Laboral	Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de los colaboradores.
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.
Diversidad	Es una noción que hace referencia a la diferencia, la variedad, la abundancia de cosas distintas y la desemejanza. La diversidad disiente las distinciones de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política.
Género	Es el conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos; en otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.
Hostigamiento	Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

5. POLÍTICAS

5.1. POLÍTICAS GENERALES

- 5.1.1 Quálitas reconoce los derechos de sus COLABORADORES y se compromete a la no discriminación, a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la valoración de la diversidad de conformidad con lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación.
- 5.1.2 De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la federación el 11 de junio de 2003 (DOF 21-06-2018) artículo 1. Inciso III ésta se define como 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.

- 5.1.3 Todos los COLABORADORES de Quálitas serán valorados por su talento dentro de la diversidad, complementando actuaciones tendentes a promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- 5.1.4 Quálitas promueve la contratación de personas con discapacidad.
- 5.1.5 Quálitas no realiza pruebas de embarazo ni de VIH a ningún postulante.
- 5.1.6 Todos los COLABORADORES Quálitas deberán tratarse con respeto y cordialidad, prohibiéndose emplear cualquier conducta agravante y todo tipo de discriminación.
- 5.1.7 Todo el personal de Quálitas se compromete a promover, tanto dentro de la Compañía como con clientes, PROVEEDORES, SOCIOS, accionistas, sociedad; un entorno de relación basado en la libertad, igualdad y respeto de la persona, honrando la misión, visión y valores de Quálitas.
- 5.1.8 Quálitas prohíbe cualquier discriminación de clientes y PROVEEDORES, y valora las colaboraciones establecidas en un entorno multicultural y global, promoviendo el respeto a los derechos humanos.
- 5.1.9 Quálitas prohíbe cualquier acto de discriminación a sus COLABORADORES portadores del virus SARS-CoV2 (COVID-19) o aquellos que han tenido cercanía con familiares y/o conocidos, positivos al virus.
- 5.1.10 Todos sus COLABORADORES tienen derecho de denunciar a través de Q-Transparencia cualquier situación de discriminación, acoso, abuso de autoridad, violencia laboral, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad por parte de cualquier compañero de trabajo o de nivel superior. Considerando que su denuncia será de carácter anónimo, si así lo desea el o la denunciante y estrictamente confidencial.
 - Formulario Web: www.resguarda.com/qualitas
 - Línea telefónica: 800-123-3312
 - Correo electrónico: q-transparencia@resguarda.com
- 5.1.11 Quálitas utiliza las nuevas tecnologías para establecer sistemas de selección de PROVEEDORES en un entorno de competencia leal y transparente.
- 5.1.12 Quálitas garantiza el derecho de sus accionistas de acceder a información transparente y verdadera con independencia de su género, raza, etnia, nacionalidad, relevancia, influencia, posición o procedencia.

- 5.1.13 Quálitas se compromete con la sociedad y las comunidades donde opera a cumplir con las leyes locales y a incentivar el desarrollo y la defensa de los derechos humanos.
- 5.1.14 Queda prohibida toda situación de discriminación, acoso, acoso sexual, hostigamiento, abuso de autoridad, violencia laboral, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación:
- I. Ataques con medidas organizacionales (cambiar de lugar a la persona con el propósito de aislarla, prohibir al personal hablarle, sobrecargarla de trabajo de manera reiterada con el propósito de afectar su salud, vida familiar o personal, calificar su desempeño de manera ofensiva, asignarles tareas desproporcionadas a sus capacidades, darle información insuficiente o datos erróneos para realizar las tareas o algún otro).
 - II. Ataques a las relaciones sociales de las víctimas (prohibir a sus compañeras o compañeros hablarle, no hablarle directamente, ignorarla, ignorarlo, o algún otro).
 - III. Ataques a la vida personal de la víctima (ridiculizar a la víctima, burlarse de la víctima, imitar a la víctima, difundir rumores sobre la víctima o algún otro).
 - IV. Agresiones físicas (empujones, bofetadas, patadas, golpes o algún otro);
 - V. Agresiones verbales (insultos, gritos, amenazas, faltas de respeto, o algún otro), y
 - VI. Conductas con connotación sexual (bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual, tocamientos inapropiados, mostrar pornografía, realizar proposiciones indecorosas).
- 5.1.15 Implican formas de comportamiento inaceptables:
- Contacto físico incómodo.
 - Agresión física, verbal o psicológica.
 - Propositiones de índole sexual o comprometedoras.
 - Bromas o chistes de tipo racistas, sexistas o religiosas.
 - Lenguaje injurioso, insultos, gritos y gestos obscenos.
 - Hostigamiento o asedio.
 - Crítica, chisme o rumor sobre cualquier persona.
 - Cualquier acción que vaya en contra de la dignidad de la persona.
 - Cualquier acción de falta de probidad.
- 5.1.16 Todos los COLABORADORES tienen derecho a recibir *apoyo psicológico en caso de que alguna situación de índole profesional o personal le genere ansiedad, estrés o preocupación. Quálitas proporciona atención a través de la línea apoyo "Ajusta tus Emociones", la cual es de carácter confidencial y no será necesario revelar su identidad.
- Ajusta tu Emociones
 - Línea Telefónica: 800-800-9010
- * Norma Oficial Mexicana 035 (NOM035).

- 5.1.17 La Compañía en cumplimiento con el Marco Regulatorio reconoce la importancia de integrar criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en sus procesos de control y en la toma de decisiones.

Por lo anterior, el presente documento incorpora estos criterios en su operación, conforme a lo dispuesto por la regulación vigente, tomando en cuenta el nivel de madurez organizacional y las mejores prácticas del sector asegurador, promoviendo una cultura responsable y transparente en sinergia con la mejora continua.

5.2. POLÍTICAS PARTICULARES

5.2.1 Además de las disposiciones antes señaladas, es responsabilidad de los niveles superiores hacia el personal a su cargo:

- 5.2.1.1 El trato con equidad, evitando otorgar beneficios laborales por preferencias evidentes.
- 5.2.1.2 Fomentar la educación y respeto, procurando que las relaciones personales entre todos sean cordiales y respetuosas.
- 5.2.1.3 Comunicarles todo lo necesario para el mejor desempeño de su trabajo como miembro integrante de la empresa.
- 5.2.1.4 La capacitación para el mejor desempeño de su puesto y para su superación como miembro integrante de su equipo de trabajo.
- 5.2.1.5 Escuchar y atender sus sugerencias, quejas y asuntos de trabajo.
- 5.2.1.6 Cuidar en su área de trabajo, el estricto cumplimiento de este documento, así como del Reglamento Interno de Trabajo, Contrato Individual de Trabajo, Políticas, Procedimientos y Normas establecidas en la empresa.

5.2.2 Es responsabilidad de los COLABORADORES:

- 5.2.2.1 Cumplir con las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, Contrato individual de trabajo, Políticas y Procedimientos de la empresa y en general las disposiciones verbales o escritas que le resulten aplicables conforme al trabajo contratado.
- 5.2.2.2 Demostrar profesionalismo, honradez y discreción en el desarrollo de sus funciones.
- 5.2.2.3 Dirigirse hacia todo el personal con respeto y consideración.
- 5.2.2.4 Dirigirse a todo el personal interno y externo, con la mejor consideración, respeto y cortesía, proporcionando un servicio de calidad eficaz y oportuno.
- 5.2.2.5 Abstenerse de incurrir en actividades o conductas que dañen la imagen, reputación de la empresa e integridad física de los otros empleados.

5.2.2.6 Buscar el autoestudio como una forma de mejora para el desempeño de su puesto y como miembro de su equipo de trabajo.

6. PRINCIPIOS GENERALES

- a) Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- b) Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- c) 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.
- d) Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmosfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- e) Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios en Quálitas no hace diferencia alguna entre colaboradores y colaboradoras que desempeñen responsabilidades de función similar.
- f) 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.

7. MARCO DE REFERENCIA

- Ley Federal del Trabajo
- Código de Ética y Conducta
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
- Comité de Vigilancia y Desarrollo e Implementación de Prácticas de Igualdad Laboral y No Discriminación

8. COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

INTEGRACIÓN

1. **Presidencia:** Dirección de Recursos Humanos
2. **Secretaría:** Subdirección de Atracción y Desarrollo de Talento
3. **Responsable de la Implementación de la Política y sus Objetivos (Ombudsperson):**
Gerencia Universidad Quálitas
4. **Responsable de la Implementación de la Política y sus Objetivos (Ombudsperson):**
Analista de Bienestar y Responsabilidad Social

- 5. **Vocal:** Gerencia de Comunicación
- 6. **Vocal:** Coordinación de Bienestar y Responsabilidad
- 7. **Vocal:** Coordinación de Relación con Inversionistas

9. SANCIONES

La infracción a las normas contenidas en este documento traerá como consecuencia, según la gravedad del caso, la imposición de las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y, de ser necesario, las establecidas en las leyes que sean aplicables.

La Compañía en cumplimiento con el Marco Regulatorio reconoce la importancia de integrar criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en sus procesos de control y en la toma de decisiones.

Por lo anterior, el presente documento incorpora estos criterios en su operación, conforme a lo dispuesto por la regulación vigente, tomando en cuenta el nivel de madurez organizacional y las mejores prácticas del sector asegurador, promoviendo una cultura responsable y transparente en sinergia con la mejora continua.