



Política de Igualdad y No Discriminación - NMX-R-025-SCFI-2015

Nuestra empresa Revisión 03 de Noviembre LGV SA de CV se compromete a difundir la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con lo estipulado con el artículo 1º Constitucional. En cumplimiento a esta obligación se emite la presente “Política de Igualdad Laboral y No discriminación”, la cual está dirigida para su observancia a todo el personal colaborador que labora en nuestra empresa, su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de las personas titulares de área.

Objetivo

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). Se prohíbe cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de Revisión 03 de Noviembre LGV SA de CV 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, Preferencia u orientación sexual, Identidad sexogenérica, Situación migratoria y cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Alcance

Esta Política es aplicable y de observancia para todo el personal que labora en esta organización, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

Definiciones

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

Accesibilidad: Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar sus actividades o prestación de servicios.

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Buenas prácticas: Acciones que aplica la empresa para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.

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 las trabajadoras y los trabajadores.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal: Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las trabajadoras y los trabajadores, y a las empleadoras y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

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.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.

Inclusión laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

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 definir las por sus características o condiciones.

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.

Principios Generales En nuestra empresa Revisión 03 de Noviembre LGV SA de CV, nos comprometemos y pensamos que la diversidad nos enriquece y a su vez respetamos la individualidad de cada persona, por lo que queda prohibido y no toleramos cualquier acto de discriminación por razones de edad, color, discapacidad, estado civil, raza, religión, sexo, orientación sexual y/o cualquier otra condición protegida por la Ley. I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico. II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal. III. 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. IV. 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. V. Nos comprometemos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestra empresa Revisión 03 de Noviembre LGV SA de CV no hace diferencia alguna entre empleadas o empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar. VI. 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.

Estrategias Uso de lenguaje incluyente y no sexista. Programas de capacitación del personal en materia de perspectiva de género y violencia de género. Implementar medios de movilidad para el personal con discapacidad. Difundir entre la personal información en materia de igualdad y no discriminación.

Autoridades Responsables: El Comité para la igualdad laboral y no discriminación será el encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en nuestra empresa, de conformidad con los compromisos, valores y principios establecidos en el código de conducta y ética.

Laura Gutiérrez de Velasco

03/11/2021

Directora de Recursos Humanos