





Política de no discriminación

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-033
	Política de No Discriminación		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

Contenido

Objetivo general.....	2
Objetivo específico	2
Alcance.....	2
Responsables.....	2
Política.....	2
Procedimiento.....	1
Diagrama de flujo	2
Denuncia por discriminación.....	2
Anexos.....	3
Glosario	3
Referencias.....	5
Control de cambios	5

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-033
	Política de No Discriminación		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

Objetivo general

Establecer el compromiso al que se adhieren los/as colaboradores/as del grupo, para promover una cultura de igualdad, libre de discriminación dentro de las instalaciones.

Objetivo específico

Establecer los principios generales para promover una cultura institucional de igualdad, sin discriminación, incluyente, con respeto a la diversidad y libre de toda forma de violencia.

Alcance

La presente política aplica para el personal de la compañía en todos los niveles jerárquicos y en todas las sucursales.

Responsables

Dirección, gerencias, jefaturas, coordinadores/as, encargados/as y supervisores/as: Responsables de ejecutar adecuadamente esta política y hacer todo lo posible para evitar, prevenir y detener la discriminación sin perder la objetividad y la neutralidad; dar el ejemplo al tratar con respeto al personal a su cargo.


Colaborador/a: Comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación actual.

Recursos Humanos: Adoptar las medidas y los pasos necesarios para crear y mantener un entorno de trabajo sano y respetuoso donde las personas sean tratadas con dignidad y respeto; aplicar medidas administrativas o disciplinarias según corresponda, en aquellos casos en los que una persona haya cometido algún tipo de acoso o no haya cumplido las normas de la presente política.

Representante de colaboradores/as: Participar en resolución de las denuncias.

Política


- Queda estrictamente prohibida cualquier forma de violencia, acoso, abuso, distinción de trato, maltrato, discriminación y segregación del personal de la

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-033
	Política de No Discriminación		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

compañía hacia la comunidad de colaboradores/as, proveedores/as, visitantes por motivo de:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Genero
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Preferencias sexuales
- Situación migratoria
- Filiación política

- b) Nos pronunciamos a favor del respeto y la igualdad de oportunidades y de trato entre todos/as los/as colaboradores/as de la compañía.
- c) Fomentamos un ambiente 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.
- d) En los procesos de reclutamiento, evaluación e ingresos y contratación de personal, buscamos otorgar las mismas oportunidades a los/as candidatos/as, sin importar: raza, color, religión, sexo, orientación sexual, estado de conyugalidad, nacionalidad, discapacidad, preferencia política o cualquier otra situación socioeconómica o cultural.
- e) 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 nuestros/as colaboradores/as.
- f) Condenamos las prácticas de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual dentro y fuera de la compañía.

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-033
	Política de No Discriminación		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

Procedimiento

Denuncia de discriminación

No.	Responsable	Actividad
1.1	Colaborador/a	El/la colaborador/a que sea víctima de discriminación u observe este tipo de conductas para con otro/a compañero/a deberá presentar la denuncia por medio del buzón de quejas y sugerencias.
1.2	Recursos Humanos - Representante de colaboradores/as	Realizará las investigaciones necesarias y elaborará un informe sobre los resultados obtenidos.
1.3	Recursos Humanos	Aplicación de sanción correspondiente.


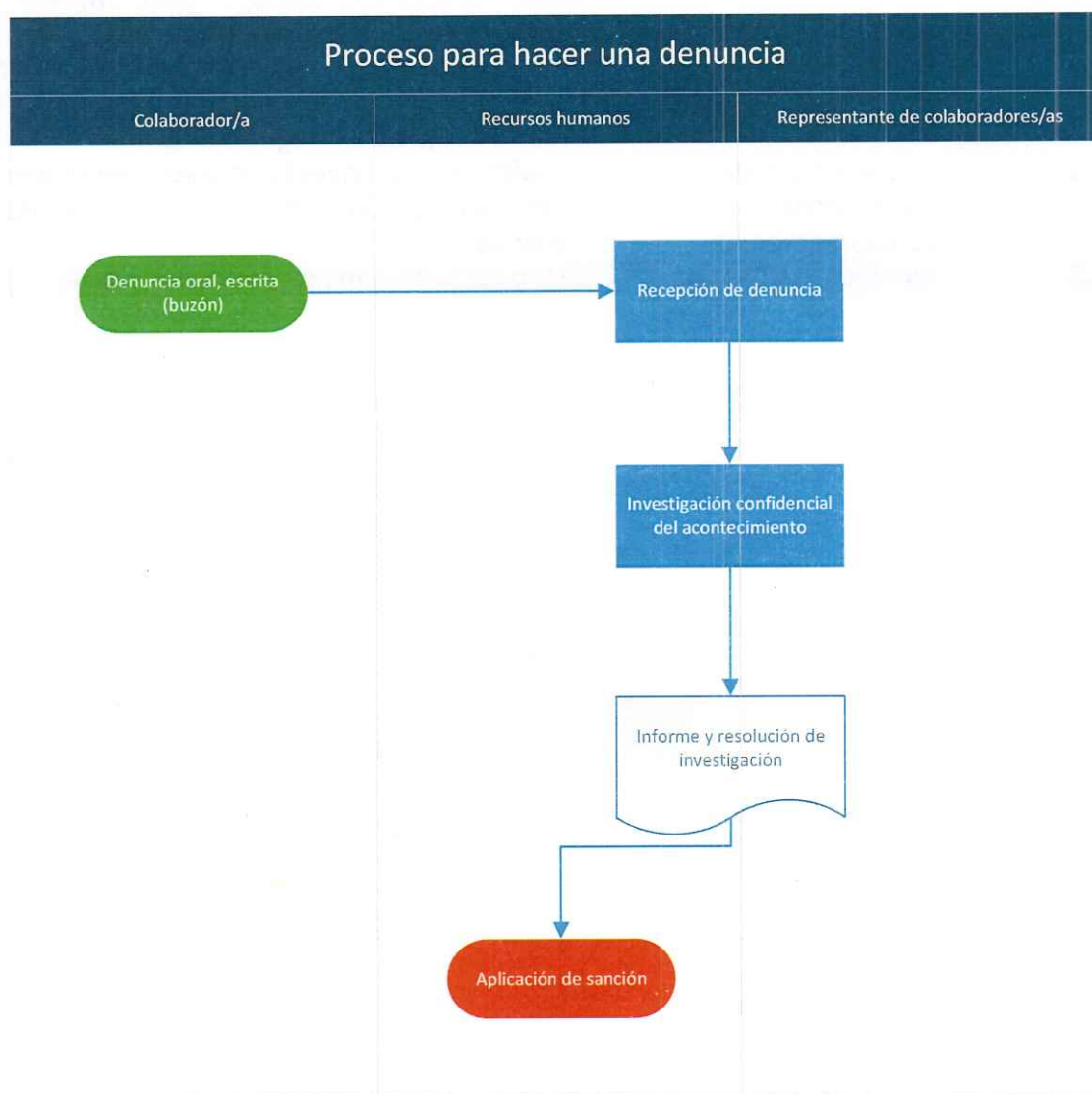

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-033
	Política de No Discriminación		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

Diagrama de flujo

Denuncia por discriminación



	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-033
	Política de No Discriminación		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

Anexos .



Glosario

Discriminación por apariencia: Refiere toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo. Está provocada por las características físicas externas individuales; limita o impide o el acceso al empleo por usar barba, utilizar cierto color de ropa o tener tatuajes.

Discriminación por condición de salud: Se comete cuando se niega o dificulta el ingreso, la permanencia o el desarrollo en el empleo por padecer cualquier tipo de enfermedad. Al respeto es importante recordar que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Discriminación económica: Está provocada por la cantidad de recursos económicos disponibles y el grado de acceso al desarrollo social.


Discriminación por condición social: Descalificación que padecen las personas por tener un estatus o participación social determinada contrarios o lejanos a

determinado grupo, institución o ambiente laboral.

Discriminación por diversidad sexual: Ocurre cuando se niega a las personas la contratación o, si laboran, cuando se les obstruye, limita, condiciona, difama, injuria y excluye a causa de su libertad de tener relaciones sexuales con personas del mismo género y/o sexo, o por realizarse cambios físicos, estéticos o adquirir conductas y estilos fuera de los estigmas preconcebidos en determinados espacios.

Discriminación por embarazo: Se da cuando las instituciones evaden o niegan su responsabilidad legal de atención a la salud de las mujeres embarazadas.

Discriminación por género: Conjunto de ideas, creencias y representaciones sociales de la diferencia sexual entre personas. A partir de él suelen establecerse relaciones desiguales de poder y un orden jerárquico donde lo masculino (ser

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-033
	Política de No Discriminación		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

hombre) es superior a lo femenino (ser mujer). Son las conductas esperadas y socialmente aceptadas como lo femenino y lo masculino.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos y prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquiera otra análoga, es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de trato: Exigencia de que todas las personas sean tratadas “de la misma manera” y sin discriminación alguna, lo que supone una “protección igual y efectiva” para todas ellas. En este trato se incluye a las personas tradicionalmente discriminadas por su pertenencia a un grupo estigmatizado. inclusión.

Discriminación por nacionalidad: Segregación de personas por su nacionalidad, que generalmente va acompañada de estigmas por razones políticas, económicas, sociales o culturales. Está causada por el color de piel, el aspecto físico, la cultura o el origen. Sucede cuando se le niegan oportunidades, no se le respetan los derechos de igualdad o se rechaza a una persona por pertenecer a una nacionalidad determinada. La nacionalidad identitaria o social se refiere a la pertenencia de un grupo o pueblo.


Discriminación por origen étnico: Se comete en contra de personas y grupos con determinado origen étnico, en especial indígena o afrodescendiente.

Racismo: Ideología basada en la superioridad de unas razas o etnias sobre otras. Es la negación o restricción de un derecho a partir de la raza.

Sexo: Características biológicas que distinguen a las personas. Tiene cuatro dimensiones: hormonal, gonadal, cromosómico y genital. No determina la identidad de género ni la orientación o preferencia sexual ni la expresión social de lo masculino o femenino.

Orientación sexual: Deseo o atracción erótico-afectiva por otras personas.

Discriminación por situación civil: La situación civil se refiere al estado en que se encuentra una persona en relación con otra, es decir, soltería, matrimonio, unión libre, concubinato, divorcio, viudez.

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-033
	Política de No Discriminación		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

Referencias

- OIT
- OMS
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México.
- Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015).
- Glosario sobre diversidad sexual, México. Centro Nacional para la Prevención del VIH/sida 2011.

Control de cambios

Fecha de emisión	Fecha de vigencia	Autor/a	Descripción del cambio
Febrero 2025	Mayo 2026	Sarahi Ramirez	Se anexa el pictograma de la política

ELABORA	VALIDA	VALIDA Y AUTORIZA	AUTORIZA
Sarahi Ramirez	