

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRMINACIÓN

1.- GENERAL

Es política de VIALPEC SA DE CV promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual y laboral, siempre en defensa de los derechos humanos.

Asimismo, lo es, fomentar el respeto a la diversidad procurando un ambiente sano y condiciones de trabajo favorables que promuevan la conciliación de la vida laboral y personal, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o en favor del personal en virtud de la igualdad laboral y no discriminación.

Conscientes de la importancia de la responsabilidad social, es política de VIALPEC asumir acciones que promuevan la igualdad laboral y no discriminación dentro y fuera de la organización con nuestros grupos de interés.

1.1 - La igualdad laboral y no discriminación son de aplicación obligatoria para todo el personal, sin 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, sexo, género, identidad y expresión de 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 orientaciones 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. Por lo que queda prohibido cualquier acto de violencia, maltrato y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal que se encuentre dentro de las instalaciones de VIALPEC.

1.2- De la Responsabilidad La Dirección General de VIALPEC se compromete a revisar y dar cumplimiento a la presente política a través de las áreas correspondientes.

- Investigar, analizar y evaluar reportes reales respecto al hostigamiento sexual y/o de situaciones inequitativas o discriminatorias en caso de existir.
- Guardar absoluta confidencialidad de los reportes y denunciantes, así como tomar a su juicio las acciones que considere pertinentes para corregir la situación.
- Actualizar una vez al año este documento, a través de la coordinación de igualdad laboral y no discriminación para su aprobación.
- Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación al interior de la compañía.
 - Promover que el personal directivo, gerencial y mandos medios ofrezcan a mujeres y hombres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.
 - No permitir ningún tipo de práctica discriminatoria.

Es responsabilidad de la Coordinación de igualdad laboral y no discriminación, dar seguimiento a lo siguiente:

- Implementar las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal y atender las auditorías que se realizan anualmente.
- Diseñar, implementar, operar y dar seguimiento a acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal.
- Difundir y asegurar la igualdad laboral y no discriminación y el respeto a la diversidad en todas las áreas de la compañía.
- Mantener un ámbito laboral en igualdad de condiciones y oportunidades.
 - En el reclutamiento y selección de personal, los y las candidatos(as) para un puesto, deben ser evaluados de igual forma, considerando la educación, experiencia y responsabilidad.
 - La descripción y perfil de cada puesto debe ser indistinto al sexo de la persona que podría desempeñarlo.
 - La capacitación, formación, desarrollo profesional y promoción del personal debe ser de manera igualitaria para hombres y mujeres.
 - Las retribuciones, sueldos y salarios para el personal se basan en criterios no discriminatorios establecidos por la compañía para todos los puestos.

- Las mujeres y los hombres deben tener las mismas oportunidades de acceso y permanencia en la compañía.
- Promover acuerdos flexibles con hombres y mujeres para que puedan balancear mejor su trabajo con las responsabilidades de su vida personal.
- Promover un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de los y las empleados(as).

1.3 Del Hostigamiento Sexual- Acoso

- Todo el personal debe abstenerse de realizar conductas verbales, físicas, o ambas, que puedan constituir actos de hostigamiento y/o acoso sexual dentro de la organización.
- Aquel acto contrario a promover y asegurar un ambiente sano y seguro dentro del entorno laboral, preservar la salud física y mental, estimular el desarrollo y desempeño profesional, puede ser considerado un acto de hostigamiento y/o acoso sexual que afecten en lo laboral.
- Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad y a denunciar sin sanción alguna cualquier tipo de acoso o agresión.

El Objetivo de la presente Política de Igualdad y No Discriminación es 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. Así como el compromiso de investigar cualquier tipo de reporte dentro del área laboral del VIALPEC.

DICIEMBRE 2012