

Política de Igualdad y No Discriminación de Grupo Ango

PRONUNCIAMIENTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL SOBRE LA IGUALDAD LABORAL Y LA NO DISCRIMINACION.

En Grupo Ango creemos firmemente que la igualdad laboral y la no discriminación constituyen, además de derechos humanos fundamentales, principios éticos normativos que deben guiar la actuación de las personas, de nuestro empleados y directivos, quienes son factores clave para nuestro fortalecimiento institucional y para el desarrollo económico de México.

Para nuestra empresa, es una prioridad estratégica el desarrollo de políticas y prácticas para la igualdad laboral y la no discriminación como elementos necesarios a fin de potenciar simultáneamente nuestra capacidad técnica y nuestro compromiso ético.

Grupo Ango está comprometido con la igualdad de oportunidades, la no discriminación, así como con el ejercicio de derechos igualitarios entre hombres y mujeres, y en general entre todos los seres humanos, porque es una forma de fortalecer nuestra fuente de talento y de favorecer el uso eficiente del capital humano, contribuyendo a nuestra visión de ser una empresa de excelencia, promotora del mérito y del trabajo colaborativo

Respetamos y favorecemos 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.

ATENTAMENTE

DIRECCIÓN GENERAL

GRUPO ANGO

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. OBJETIVO GENERAL

Esta Política tiene como objetivo consolidar a **Grupo Ango** como una compañía de excelencia mediante una cultura de “Igualdad y no discriminación” que potencie nuestro talento y capacidad técnica y que funja como un principio fundamental en el desempeño de nuestras actividades.

SEGUNDA. ALCANCE

La presente Política es aplicable a todos los empleados, colaboradores y directivos de Grupo Ango, quienes deberemos observarla y cumplirla durante el desempeño de nuestro empleo, cargo o actividades relativas. Grupo Ango también promoverá su observancia en sus relaciones con terceros.

TERCERA. PRINCIPIOS Y VALORES

Esta Política se enmarca en la observancia de los principios y valores que rigen a nuestra empresa.

Principios

Legalidad, Transparencia, Honradez, Lealtad, Competencia por mérito, Imparcialidad, Eficacia, Eficiencia, Integridad, Economía, Equidad, Disciplina, Profesionalismo y Objetividad.

Valores

Entorno Cultural y Ecológico, Respeto, Cooperación, Respeto a los derechos humanos, Liderazgo, Igualdad y no discriminación, Responsabilidad, Equidad de género y Excelencia.

Queda estrictamente prohibido cualquier tipo de “Discriminación” y “Violencia laboral”, así como cualquier forma de maltrato, violencia y segregación entre los empleados y colaboradores de Grupo Ango, al igual que de los Directivos, Gerentes y/o Jefes inmediatos hacia cualquier otro colaborador que desempeñen algún empleo, cargo o tarea en la empresa, 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 o situación migratoria.

CUARTA. DEFINICIONES

Para la debida aplicación e interpretación de la presente Política, cuando se haga referencia a los conceptos que a continuación se citan, se entenderá su respectivo significado al tenor siguiente:

I. Accesibilidad: Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, al transporte, a la información y a las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como a otros servicios e instalaciones (Artículo 9, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad).

II. 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 (Artículo 1, fracción III, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

III. Herramientas de gestión: Conjunto de instrumentos normativos, mecanismos tecnológicos, competencias de liderazgo y sistemas de información, entre otros, para la administración efectiva y desarrollo integral de equipos de trabajo. Incluyen pero no se limitan a: i) beneficios y facilidades para personas con responsabilidades de cuidado (descanso de maternidad, permiso de paternidad, permiso extraordinario para lactancia, salas de lactancia); ii) esquemas de trabajo flexible (horarios flexibles, semana comprimida y trabajo a distancia); iii) la formación en liderazgo para la gestión por objetivos, la planeación estratégica y el manejo de equipos; y iv) sistemas de gestión del desempeño, retroalimentación de competencias y de consulta gerencial de recursos humanos.

IV. Igualdad y no discriminación: Los miembros de Grupo Anglo prestan sus servicios entre sí ya terceros, sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en 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.

V. Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para todas las personas, 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, la orientación sexual, expresión e identidad de género, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma y los antecedentes penales, entre otros motivos.

VI. Igualdad salarial: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

VII. Perspectiva de igualdad y no discriminación: Transformación en el abordaje de un problema y/o inconformidad, mediante la sustitución del enfoque erróneo, por otro que permita reconocer las diferencias entre personas y grupos que presentan situaciones de exclusión, identificar las brechas de desigualdad y diseñar acciones para eliminarlas. El enfoque se integra desde la identificación del problema, el diseño, la ejecución y la evaluación de un proyecto o acción.

VIII. Plan de acción: Conjunto ordenado de acciones, identificadas a partir de un diagnóstico, tendientes a alcanzar el objetivo de la presente Política. Cuenta con indicadores, metas, responsables y temporalidad.

IX. Violencia laboral: Acto u omisión en abuso de poder que se ejerce por quien tiene un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima; impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. Incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

CAPÍTULO SEGUNDO

BASES Y COMPROMISOS

QUINTA. BASES

El cumplimiento del objetivo general de la presente Política está respaldado en dos bases:

I. Asegurar la “Igualdad laboral” y la no “Discriminación” para el desarrollo del capital humano de Grupo Anglo, con base en criterios de excelencia, mérito y evaluación por resultados.

II. Incorporar una “Perspectiva de igualdad y no discriminación” en el cumplimiento de los principios, valores y objetivos de la empresa, así como sus funciones y actividades.

SEXTA. COMPROMISOS

Cada una de las Bases se implementará a partir de los siguientes compromisos institucionales:

Base I. Asegurar la “Igualdad laboral” y la no “Discriminación” para el desarrollo del capital humano de Grupo Ango, con base en criterios de excelencia, mérito y evaluación por resultados.

I.1 Permear los principios de “Igualdad Laboral” y no “Discriminación” en la cultura interna de Grupo Ango.

I.2 Garantizar un proceso de selección de personal libre de sesgos.

I.3 Fortalecer el marco e implementación de “Herramientas de gestión” para el máximo desarrollo de nuestro capital humano.

I.4 Garantizar la “Igualdad salarial”.

I.5 Garantizar el crecimiento personal y laboral de nuestro capital humano, bajo condiciones de igualdad de oportunidades y criterios de competencia por mérito.

I.6 Erradicar la “Violencia laboral” a través de la prevención y la atención integral y eficaz de los casos que se presenten, con “Perspectiva de igualdad y no discriminación”.

I.7 Lograr progresivamente entornos físicos con “Accesibilidad” para personas con discapacidad.

Base II. Incorporar una “Perspectiva de igualdad y no discriminación” en el cumplimiento de los principios, valores y objetivos de la empresa, así como sus funciones y actividades.

II.1 Promover una comunicación interna incluyente y accesible a todas las personas.

II.2 Revisar sistemáticamente con “Perspectiva de igualdad y no discriminación”, los criterios para la obtención de crecimiento laboral y/o mejoras salariales, así como las estadísticas de otorgamiento de los mismos.

II.3 Integrar la “Perspectiva de igualdad y no discriminación” dentro de la agenda de toda actividad de la empresa.

TÍTULO TERCERO

DISPOSICIONES FINALES

SEPTIMA. INTERPRETACIÓN Y DIFUSIÓN

La interpretación, así como la resolución de situaciones no previstas de la presente Política estarán a cargo del departamento de Recursos Humanos en conjunto con la Dirección General y los Jefes Inmediatos del área involucrada.

Sin perjuicio de lo anterior, los responsables de cada departamento, serán responsables de divulgar la Política en sus respectivas áreas.

OCTAVA. REVISIÓN

Esta Política se revisará y, en su caso, actualizará al menos de forma simultánea acorde a las necesidades de la empresa, en el marco de la evolución en materia de Derechos Humanos dentro del ámbito nacional e internacional, y en concordancia de las leyes aplicables.

NOVENA. COMPILACIÓN JURÍDICA Y FUNDAMENTACIÓN.

El marco jurídico de protección y promoción del derecho a la igualdad y la no “Discriminación” es amplio, por lo que enseguida se listan de manera enunciativa más no limitativa, las principales disposiciones jurídicas en las que esta Política se basa:

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”), 1996.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1981.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, 2001.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.