

## 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 Ango 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 Permeare 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.