



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Fecha: 29/04/2020

Versión: 0

Página 2 de 8

Elaboró:

Araceli Noguera Simón

Área de Política de Igualdad
de Género

1 Objetivo:

- Establecer los lineamientos para fomentar y promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas que trabajan en la empresa ENTERPRICE, armonizada con lo que establece el Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la fracción III del Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Fecha: 29/04/2020

Versión: 0

Página 3 de 8

2 Glosario:

- **Acoso laboral.** Se ejerce por las personas que no tienen un vínculo laboral jerárquico o de autoridad sobre la víctima, consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de quien lo padece, impidiendo su desarrollo.
- **Acoso sexual.** Conducta no deseada de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad y la integridad de la persona que la sufre, que ocurre en los ámbitos laboral, docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que la víctima pueda tener en el ámbito de dicha relación.
- **Derechos Humanos.** Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.
- **Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, basada en características de origen étnico o nacional, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica; embarazo, lengua, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otra, tenga por efecto, ya sea por acción u omisión, con intención o sin ella, el obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades entre las personas.
- **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, que determinan el comportamiento, funciones, roles, valoración y tipo de relaciones entre mujeres y hombres.
- **Hostigamiento laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, de jerarquía o autoridad sobre la víctima. Consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de quien lo padece, impidiendo su desarrollo.
- **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Igualdad.** Principio fundamental que reconoce la equiparación de todas las personas trabajadoras en materia de derechos y obligaciones.
- **Igualdad Laboral.** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos entre las personas, así como el mismo trato, en el ámbito laboral.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Fecha: 29/04/2020

Versión: 0

Página 4 de 8

- **Política.** Se refiere a la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.
- **Sexo.** Se refiere a un conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que definen a quién se le puede considerar hombre y a quién mujer; es decir, a aquellas diferencias biológicas entre una y otro: las visibles en los órganos genitales y las relacionadas con la procreación.
- **Sistema.** Se refiere al conjunto formado por procedimientos, protocolos, lineamientos, funciones y actividades, tanto operativos como administrativos, integrados en un modelo, conocido como Sistema de Gestión, mediante el cual se da cumplimiento y se mantienen vigentes los requisitos establecidos en la norma NMX-R-025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y no Discriminación, en la empresa ENTERPRICE..
- **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.

3 Marco legal:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y sus recomendaciones al Estado Mexicano.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém Do Pará.
- Plataforma de Acción de Beijing.

4 Referencias:

- Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.
- Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, 1951, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Convenio N° 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Fecha: 29/04/2020

Versión: 0

Página 5 de 8

5 Responsabilidades:

- **Comité de Ética.** Vigilar la aplicación y evaluar el cumplimiento de la Política, así como redactar, diseñar, aprobar y/o recomendar sus cambios; considerando los avances que año con año se tengan respecto a la implementación y alineación del Sistema.
- **Comisión de Vigilancia.** Revisar, validar y auditar la Política, así como implementar los cambios recomendados, con la finalidad de verificar que ésta se aplique y se mantenga vigente en toda la Institución a través del Sistema.
- **Personal de la empresa ENTERPRICE.** Poner en práctica en cada una de las actividades que realizan, la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación; así como proponer los cambios pertinentes cuando alguno de los principios ya no sea vigente, en beneficio del Sistema.

6 Alcance:

- La presente Política de Igualdad Laboral y no Discriminación es aplicable para todo el personal de la empresa ENTERPRICE.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN:

En la empresa ENTERPRICE se fomenta y se promueve una cultura de respeto a los derechos humanos, incluyentes, transparentes, con igualdad de oportunidades y propicios para que las y los trabajadores, mantengan un equilibrio en su vida familiar y laboral.

Asimismo, respeta cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico, por lo que queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación entre el personal independientemente de su:

- Sexo
- Género
- Raza
- Edad
- Discapacidades
- Apariencia física
- Preferencia sexual
- Condición social
- Condición económica
- Condición de salud
- Condición jurídica
- Condición de embarazo
- Estado civil
- Nivel cultural
- Religión
- Origen étnico o nacional
- Idioma
- Opiniones
- O cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Fecha: 29/04/2020

Versión: 0

Página 7 de 8

PRINCIPIOS QUE LA RIGEN:

- I. En la empresa ENTERPRICE se fomenta la igualdad de derechos entre el personal.
- II. Se otorga en los procesos de contratación, la misma oportunidad de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen.
- III. Se fomenta un ambiente laboral de respeto, igualdad e inclusión; una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, así como de cualquier tipo de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual de otras formas de intolerancia y violencia.
- IV. Se construyen y promueven mecanismos para que se respeten los derechos humanos de quienes trabajan en ENTERPRICE.
- V. Se respeta cualquier forma de manifestación, expresión, preferencias y diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- VI. Se está comprometido con la atracción, conservación y motivación de nuestro personal; por lo que el sistema de compensaciones, beneficios, ascensos y promociones de quienes trabajan en ENTERPRICE, se lleva a cabo con base en el mérito, sin hacer diferencia alguna entre empleadas o empleados que desempeñen funciones de responsabilidad similar, garantizándoles igualdad salarial y de oportunidades.
- VII. Se respeta y se promueve el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en su vida familiar y laboral, con igualdad de oportunidades; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.
- VIII. Se integran, implementan y ejecutan prácticas y mecanismos para promover la igualdad laboral y no discriminación, que favorecen el desarrollo integral de las personas.
- IX. Se favorece la igualdad de oportunidades y el desarrollo laboral para el personal, garantizando plenamente sus derechos y libertades.
- X. Se promueve que todas las personas que integran ENTERPRICE, empleen un lenguaje incluyente y no sexista, en los medios de comunicación institucional tanto internos como externos.

**POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL
Y NO DISCRIMINACIÓN**

Fecha: 29/04/2020

Versión: 0

Página 8 de 8