


Política
SOBRE LA DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN EN EL TRABAJO



Aseprom, S.A. de C.V.

Noviembre 2022

ASEPROM, S.A. DE C.V.

Rodolfo Usigli 1205, Col. Héroes de Churubusco, CP 09090, Ciudad de México

Tel. 24 55 45 64 www.aseprom.com

Índice / Contenido

1. Objetivo	3
2. Alcance.....	3
3. Control de cambios	3
4. Definiciones	3
5. Marco Legal/Normativo.....	4
6. Política.....	5
6.1. Responsabilidades	5
6.1.1. Dirección General y Dirección de Finanzas y Administración.....	5
6.1.2. Responsable de RRHH.....	5
6.1.3. Responsables de área:	6
6.1.4. Personal de La Empresa:	6
7. Aprobación.....	7

1. Objetivo

Contar con las políticas que proporcionen una directriz laboral incluyente y una cultura que respete la diversidad en el trabajo, prevaleciendo la igualdad de oportunidades para **todos** los empleados de Aseprom, S.A. de C.V. (en adelante La Empresa) y las partes interesadas con la que se relaciona.

2. Alcance

El presente manual es de observancia general y obligatoria para todos los Empleados, Directores y Responsables de área.

Las presentes políticas serán evaluadas periódicamente por la Dirección General y la Dirección de Finanzas y Administración, se actualizarán con las modificaciones que se estime necesarias.

3. Control de cambios

Número de Cambio	Versión	Fecha emisión actualización	Sección y descripción cambio	Elaboró	Aprobó	Autorizó
1	V.00	Nov. 2022	Documentado	MIHS	RBG	AHD

4. Definiciones

Diversidad e inclusión en el trabajo: entorno laboral que se enriquece con las perspectivas de sus empleados, quienes pueden poseer diferentes características, pero forman una cultura laboral en la que todos se sienten igual de involucrados, apoyados y útiles, independientemente de quienes sean o cuál sea su labor en la empresa.

Equidad: Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones

Equidad de género: Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres aportando reconocimiento a las diferencias de género, de igual forma se entiende como: a) un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación; y b) situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales, tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, valorar y potencializar por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o 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, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.

Referencias:

- *Ley Federal del Trabajo*
- *FYA_RE_01 Código de Conducta*
- *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*
- *D&I*

5. Marco Legal/Normativo

Leyes Aplicables y normas internas” significa cualquier ley, estatutos, reglamentos, regulaciones, decretos, códigos, nacionales o internaciones que regulen a la Empresa en sus partes o de alguna de ellas, se hacen referencia a continuación de manera enunciativa mas no limitativa.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

Ley Federal del Trabajo,

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

6. Política

6.1. Responsabilidades

6.1.1. Dirección General y Dirección de Finanzas y Administración

- Crear y promover un ambiente de trabajo basado en los derechos humanos que garantice la igualdad de oportunidades incluyendo a todas las personas con la diversidad que las caracterice,
- Comprometer al Responsable de Recursos Humanos (RRHH) y Responsables de área se de un trato digno, equitativo e igualitario a todos los empleados de La Empresa.
- Esta política son una extensión a las normas del Código de Conducta de la Empresa, Código de Conducta de los proveedores y subcontratistas, Política contra la discriminación y el acoso, así como las leyes y normas aplicables,
- Dar seguimiento de indicadores de rendimiento sobre las diversas acciones y el desempeño de la Empresa sobre las políticas y acciones de diversidad e inclusión .

6.1.2. Responsable de RRHH

- Difundir la política de diversidad e inclusión,
- Coordinar capacitación anual a todo el personal sobre la diversidad e inclusión,
- Incluir en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación sin excepción la diversidad e inclusión de las personas que las caracteriza,
- Garantizar la igualdad salarial de los Empleados conjuntamente con los Responsables de Área,
- Implementar acciones para prevenir y atender la
- Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de los empleados, con igualdad de trato y de oportunidades.
- Impulsar con el personal Directivo y Responsables de Área, ofrezcan a todo el personal con diversidad de género el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad en posiciones y puestos similares o inferiores.
- Presentar conformación de plantilla laboral, estadísticas de las acciones llevadas a cabo que reflejen índices de diversidad e inclusión de los Empleados de la Empresa.
- Amonestar de acuerdo al a LFT, Código de Conducta y leyes aplicables a las personas que incumplan la presente Política
- Elaborar procedimiento de denuncia y quejas de irregularidades accesible dirigido al personal para ayudar a prevenir la exclusión y el respeto a la diversidad.
- Investigar, analizar y evaluar reportes reales respecto a situaciones de exclusión y al rechazo de algún caso a la diversidad
- Controlar acuse de recibo de las política de los reportes que de quejas y denuncias por parte del personal.
 - Elaborar y reportar al Dirección General y Director de Finanzas y Administración: Denuncias procedentes, para en su caso determinar acciones a seguir o mejorar políticas y procedimientos respectivos.
 - Presentar indicadores de rendimiento sobre las diversas acciones y el desempeño de la Empresa sobre las políticas a la Alta Dirección.

- Guardar absoluta confidencialidad de los reportes y denunciantes, así como tomar a su juicio las acciones que considere pertinentes para corregir la situación.
- Vigilar que en La Empresa:
 - Sea un lugar de trabajo que tenga impactos positivos para todos los empleados,
 - Mejorar la productividad, a través de la inclusión de empleados con diversidad en diferentes posiciones.

6.1.3. Responsables de área:

- Promover una cultura de la diversidad e inclusión con los Empleados bajo su supervisión,
- Preevenir cualquier tipo de práctica contraria a la diversidad y inclusión,
- Dar las mismas oportunidades a los empleados en función a su conocimiento y/o habilidades y/o experiencia, sin considerar su género,

6.1.4. Personal de La Empresa:

- Conocer la política de Diversidad e Inclusión,
- Conocer procedimiento de denuncia y quejas de irregularidades para prevenir conductas contrarias a la Diversidad e Inclusión,
- Asistir obligatoriamente a la capacitación anual de la diversidad e inclusión.
- Denunciar en caso de irregularidades en caso de alguna violación a la presente política.

Políticas basadas en:

- *Ley Federal del Trabajo*
- *FYA_RE_01 Código de Conducta Aseprom*

7. Aprobación

Fecha: 28 de noviembre de 2022

