

Política
CONTRA CONTRA LA DISCRIMINACION Y
EL ACOSO

Aseprom, S.A. de C.V.

Noviembre 2022

FO_ASE_01 Rev. 00

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

Índice / Contenido	
1. Objetivo.....	3
2. Alcance.....	3
3. Control de cambios.....	3
4. Definiciones	3
5. Marco Legal/Normativo	5
6. Política.....	5
6.1. Responsabilidades	5
6.1.1. Dirección General y Dirección de Finanzas y Administración.....	5
6.1.2. Comité de vigilancia contra la discriminación y acoso:.....	5
6.1.3. Responsable de Recursos Humanos	6
6.1.4. Prod Proceso Ctas x Pagar/Ventas	7
6.1.5. Grupos de Interes Internos/Externos:	7
8. Firmas.....	8

1. Objetivo

Contar con políticas que impulsan a una cultura empresarial contra la discriminación y el acoso por cualquier motivo. Su fundamento es la dignidad humana.

2. Alcance

El presente manual es de observancia general y obligatoria para:

- Todos los grupos de interés internos (vendedores, directivos y empleados) y para con los grupos de interés externos que tiene una relación con Aseprom, S.A. de C.V. (en adelante La Empresa).

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

Acoso: tratar a una persona de manera menos favorable sobre la base de atributos particulares protegidos, como el sexo, la raza, la discapacidad o la edad de una persona. Puede incluir abuso físico, psicológico y verbal en el ambiente de trabajo.

Acoso sexual: son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho. El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes.

Conflictos laborales: Diferencias o dificultades entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales. **Exigencias institucionales:** Situaciones orientadas a satisfacer exigencias propias de la función institucional, teniendo respeto a la dignidad e integridad de la persona trabajadora y excluyendo toda forma de abuso de derecho.

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, la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

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 y lograr el 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 y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Estrés laboral: Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, como consecuencia de la actividad o tarea.

Grupos de Interés: Todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de éstas (Freeman, 1983).

Grupos de Interés: personas, grupos, colectivos u organizaciones que se ven afectadas, de forma directa o indirecta, por las actividades o decisiones de las organizaciones. Esta definición recoge no solo a personas y/o grupos internos a la organización, sino también externos a ella y con diferentes grados de implicación.

Grupos de interés internos: propietarios, gerentes, empleados

Grupos de interés externos: clientes, proveedores, acreedores, sociedad, gobierno.

Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo; se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias.

Hostigamiento laboral: Es un comportamiento negativo continuo por parte de una o más personas que se lleva a cabo de forma jerárquica o entre compañeros cuando se realizan acciones que comprometen el trabajo a realizar en forma consistente y con características ofensivas, y se manifiesta en forma de descalificación del trabajo realizado, relegación a tareas subordinadas o degradantes de manera injusta, segregación, discriminación salarial y contractual, entre otras. El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

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.

Parte interesada: persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad.

Violencia laboral: La que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Definiciones basadas en:

- Ley Federal del Trabajo
- FYA_RE_01 Código de Conducta
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007. Última reforma publicada 2015.
- Responsabilidad Social Empresarial RSE

5. Marco Legal/Normativo

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

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

6. Política

6.1. Responsabilidades

6.1.1. Dirección General y Dirección de Finanzas y Administración

- Crear y promover un ambiente de trabajo que no tolere ningún tipo de discriminación y acoso.
- Establecer al comité de vigilancia no discriminación y acoso:
- Esta política se integra a las normas del código de conducta de la Empresa, Código de Conducta de los proveedores y subcontratistas, la Ley Federal de Trabajo, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, esta relacionadas con la conducta de las partes interesadas.
- Dar seguimiento de indicadores de rendimiento sobre las diversas acciones y el desempeño de la Empresa sobre las políticas y acciones de discriminación y acoso.

6.1.2. Comité de vigilancia contra la discriminación y acoso:

- Miembros designados por la Alta Dirección:

- Gerente de Recursos Humanos
- Contador General
- Responsable de Prod. en Proceso Ctas x Pagar

- Difundir la política para prevenir la discriminación y el acoso
- Promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación al interior de la compañía.
- Impulsar 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 y de acoso
- Vigilar que los empleados, clientes, vendedores, proveedores, subcontratistas y toda persona que tenga relación con La Empresa (interna/externa), estén protegidos contra la discriminación y/o el acoso.
- Respetar todas las leyes locales y nacionales.
- Establecen medidas para prevenir la discriminación y el acoso.
- Comprender los diferentes tipos de discriminación y cómo puede afectar a la fuerza laboral o cualquier persona que tenga relación con la Empresa, para prevenir la discriminación y el acoso.
- Investigar, analizar y evaluar reportes reales respecto al hostigamiento sexual y/o de situaciones inequitativas o discriminatorias en caso de existir.
- Elaborar procedimiento de denuncia y quejas de irregularidades accesible a las partes internas y externas para ayudar a prevenir la discriminación y el comportamiento de acoso.
- Controlar acuse de recibo de las política contra discriminación y acoso por las partes interesadas externas.
- Elaborar y reportar al Dirección General y Director de Finanzas y Administración:
 - Denuncias procedentes, para en su caso determinar su aprobación o mejorar políticas y procedimientos respectivos.
 - Presentar indicadores de rendimiento sobre las diversas acciones y el desempeño de la Empresa sobre las políticas y acciones de discriminación y acoso a la Alta Dirección.
- Guardar absoluta confidencialidad de los reportes y denunciados, 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 las partes interesadas internas/externas y la sociedad,
 - Mejorar la productividad, a través del trato digno si discriminar ni acosar
 - Mejorar la satisfacción de los clientes y socios comerciales y
 - Abrir, ayudar o mantener oportunidades comerciales.

6.1.3. Responsable de Recursos Humanos

- Reclutamiento, Selección, Contratación y Despido de personal, queda prohibido la discriminación y el acoso:
 - Al anunciar los puestos o vacantes,
 - En el reclutamiento cómo se realizan las entrevistas,
 - En la selección contratación los términos y condiciones ofrecidos como parte del empleo,
 - En la forma como los empleados son seleccionados o considerados para capacitación,

- Cuando los empleados son seleccionados o considerados para promoción o transferencia,
- Cuando los empleados son despedidos.

- Capacitar a grupos de interes internos anualmente contra la discriminación y acoso.
- Controlar acuse de recibo de las politica contra discriminación y acoso por las partes interesadas internas.
- Divulgar procedimiento de denuncia de irregularidades y quejas accesible a las partes internas y externas para ayudar a prevenir la discriminación y el comportamiento de acoso.

6.1.4. Prod Proceso Ctas x Pagar/Ventas

- Selección, Contratación y Terminación de relaciones comerciales, queda prohibido la discriminación y el acoso:
 - En la selección contratación los términos y condiciones ofrecidos como parte de las relaciones comerciales,
 - Cuando se termina una relación comercial.
- Difundir la politica contra la discriminación y acoso
- Capacitar a grupos de interes externos anualmente contra la discriminación y acoso.
- Controlar acuse de recibo de las politica contra discriminación y acoso por las partes interesadas entenas.
- Divulgar procedimiento de denuncia de irregularidades y quejas accesible a las partes internas y externas para ayudar a prevenir la discriminación y el comportamiento de acoso.

6.1.5. Grupos de Interes Internos/Externos:

- Conocer la politica contra la discriminación y acoso
- Conocer procedimiento de denuncia y quejas de irregularidades para prevenir la discriminación y el comportamiento de acoso.
- Asistir obligatoriamente a la capacitación anual contra la no discriminación y acoso.
- Denunciar en caso de irregularidades en caso de: discriminación, acoso, vilación.

Políticas basadas en:

- *Ley Federal del Trabajo*
- *FYA_RE_01 Código de Conducta Aseprom*
- *FYA_RE_02 Código de Conducta para Proveedores/Subcontratistas*
- *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*
- *Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007. Última reforma publicada 2015.*
- *Responsabilidad Social Empresarial RSE*

8. Aprobación

Fecha: 28 de noviembre de 2022

Alta dirección

Director General

Armando Hernández Doring

Director de
Finanzas y
Administración

Rafael Benítez de la Garza