

Directriz de Igualdad Laboral y No Discriminación



1. Objetivo

Como parte de las acciones en beneficio de su personal, Axtel ha definido la siguiente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, que tiene como objetivo establecer los lineamientos que promuevan una cultura de equidad laboral y no discriminación y garanticen la igualdad de oportunidades para quienes integran la plantilla laboral.

2. Aplicación

La presente política aplica a todo el personal de Axtel, S.A.B. de C.V. y sus subsidiarias, de todo nivel jerárquico sin importar el tipo de contrato.

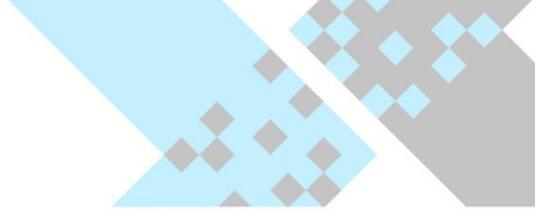
3. Directrices

i. Generales

La presente directriz está basada en los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)¹, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Código de Ética de Axtel (AN-RH-01), los Principios 1, 2 y 6 del Pacto Mundial de la ONU y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), así como en lo estipulado en la legislación nacional, estatal y municipal.

ii. Lineamientos

¹ LFPED, Art. 1º, Fracción III, dice “Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por 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”



Axtel prohíbe cualquier forma de maltrato, violencia verbal, mental y/o física, así como discriminación hacia el personal en materia de: apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica; embarazo, estado civil, religión, opinión, raza o etnia, preferencia sexual o situación migratoria.

Para fomentar una cultura de igualdad laboral y no discriminación Axtel se compromete a:

1. Respetar las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
2. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de todo el personal.
3. Otorgar las mismas oportunidades de empleo a personas candidatas sin importar raza, color, apariencia física, religión, género, orientación sexual, estado civil, condición social, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
4. Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, comunicación abierta y un espacio laboral libre de discriminación, acoso sexual, intolerancia y violencia.
5. Evitar la desigualdad en el sistema de compensaciones y beneficios, para el personal que desempeñe funciones similares.
6. Buscar atraer y retener al personal con condiciones de trabajo dignas y en condiciones óptimas de seguridad e higiene.
7. Promover la conciliación de la vida familiar, personal y profesional de todo el personal mediante acciones que propicien su bienestar laboral.

El compromiso de Axtel se manifiesta en el compromiso de garantizar un entorno laboral que promueve la igualdad y la no discriminación en sus centros de trabajo.

Actualización: septiembre 2019