

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

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.

4. Lineamientos:

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.

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".

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.

Carlos Guillermo Buchanan Ortega
Director Ejecutivo de Capital Humano

Actualización: Septiembre 2019