Diversidad, Igualdad e Inclusión Laboral

Política Corporativa

OBJETIVO

Establecer lineamientos para lograr una Cultura Organizacional Laboral de respeto, diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación para todos nuestros colaboradores.

ALCANCE

Los presentes lineamientos son de aplicación general a colaboradores y ejecutivos, de las empresas filiales y subsidiarias del Grupo, quienes deben conocer y cumplir con lo establecido en este documento.

DECLARACIÓN

La empresa se declara comprometida con las normas y buenas prácticas sobre Diversidad, Igualdad e Inclusión laboral, que contribuyen al logro de los objetivos de la compañía y la realización personal de nuestros colaboradores. Por lo anterior busca aprovechar la variedad de capacidades, habilidades, conocimientos y experiencias de cada colaborador para obtener el mayor rendimiento mediante acciones de igualdad de trato, condiciones y oportunidades laborales; evitando discriminación de cualquier tipo como edad, estado de salud, preferencia sexual, discapacidad física, entre otras.

LINEAMIENTOS GENERALES

1. Es política de la empresa contar con un Comité de Diversidad e Inclusión, responsable de promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, mediante acciones e iniciativas para prevenir y erradicar la discriminación, entre otras, sus facultades son las siguientes:
   - Implementar políticas y procedimientos para establecer y promover conductas o comportamientos relacionados con la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación.
   - Supervisar indicadores que permitan identificar área de oportunidad en Diversidad, Igualdad e Inclusión tales como rotación, contratación de migrantes, entre otros.
   - Proponer adecuar las instalaciones de accesibilidad para la inclusión social y laboral de los colaboradores o aquellas personas en situación de discapacidad o pertenecientes a Grupos en Situación Vulnerable.
   - Realizar un programa de capacitación en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género.

La información contenida en este documento es exclusivamente para uso del personal del Grupo, está prohibida la retransmisión, difusión o copia del contenido de éste y el usuario se compromete a no venderlo, reproducirlo, modificarlo, alterarlo o comercializarlo total o parcialmente.
Organización y Métodos

- Implementar una campaña de difusión y sensibilización en materia de diversidad, igualdad e inclusión laboral, que incluya la aplicación de cuestionarios de percepción de clima laboral y no discriminación en el área de trabajo.
- Fomentar la participación de la empresa en grupos, asociaciones, foros para prevenir y eliminar las conductas que vayan en contra de la diversidad, igualdad e inclusión y que ayuden a crear una imagen corporativa diversa e incluyente.

Con el propósito de lograr el cumplimiento de los compromisos planteados y con apego a la legislación y normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional la empresa busca implementar las siguientes medidas:

DIVERSIDAD

2. Es responsabilidad de Recursos Humanos asegurar que en los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal se promueva la integración de personas con perfiles diversos sin excluir o seleccionar por su género, orientación sexual, edad, nacionalidad entre otras.
3. La selección de personal se debe basar en criterios objetivos relacionados con las necesidades del puesto y las capacidades de los candidatos.
4. Es responsabilidad de los líderes de área contratar equipos de trabajo diversos, así como detectar prejuicios y conductas en el día a día que impiden construir un entorno diverso e inclusivo.
5. Todo colaborador debe evitar la violencia digital o mediática, a través de comentarios, imágenes o burlas con referencias a otros colaboradores, que puedan causar daños a la dignidad, integridad e incluso a la seguridad personal.
6. Se debe promover el combate a cualquier situación de violencia, maltrato, hostigamiento, segregación, discriminación, y acoso, hacia cualquiera de las y los colaboradores.

IGUALDAD

7. Asegurar a través de nuestra política de compensaciones la igualdad en remuneración de los colaboradores que laboran en el grupo, garantizando que, a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponde la misma remuneración para mujeres y hombres.
8. Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres y hombres dentro de la empresa evitando los sesgos y prejuicios que puedan impedir o limitar su carrera,

La información contenida en este documento es exclusivamente para uso del personal del Grupo, está prohibida la retransmisión, difusión o copia del contenido de éste y el usuario se compromete a no venderlo, reproducirlo, modificarlo, alterarlo o comercializarlo total o parcialmente.
Organización y Métodos

implementando prácticas que atienden a criterios de mérito y capacidad, en relación con los requisitos del puesto de trabajo.

9. Identificar obstáculos para el ascenso o promoción de las mujeres dentro de la empresa y tomar medidas para corregir las desigualdades, fomentando el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
10. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisión de la empresa.
11. Fomentar la mejora continua de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, para que las mujeres y hombres puedan compaginar la vida dentro y fuera del trabajo.

INCLUSIÓN

12. Recursos Humanos junto con el Comité de diversidad e inclusión deben establecer protocolos de comportamiento específicos, para el trato de personas en situación de discapacidad o pertenecientes a Grupos en Situación Vulnerable, tanto a nivel interno como externo.
13. Se debe adecuar el entorno laboral a las características de las personas con discapacidad teniendo en cuenta sus habilidades y limitaciones, haciendo un previo análisis de las personas en esta situación sus tareas y puesto de trabajo.
14. Recursos Humanos es responsable de verificar que los procesos de Selección de Personal, contratación, capacitación, comunicación, desarrollo, compensaciones y diseño organizacional estén alineados a nuestro Código de Ética, valores y competencias organizacionales.
15. Todas las personas que pertenecen a Grupos en Situación de Vulnerabilidad, considerando como tales a: las personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH, personas con orientación sexual diferente a la heterosexual, personas que se identifiquen con cualquier identidad de género, personas de talla baja, mujeres jefas de familia, personas afrodescendientes, personas de origen étnico diverso, personas migrantes, deben ser incluidas en la organización, con una cabal equidad.

SANCIONES

16. El Área de Recursos Humanos es responsable de sancionar el acoso verbal, físico y/u hostigamiento sexual, en cada una de las unidades de negocio.

La información contenida en este documento es exclusivamente para uso del personal del Grupo, está prohibida la retransmisión, difusión o copia del contenido de éste y el usuario se compromete a no venderlo, reproducirlo, modificarlo, alterarlo o comercializarlo total o parcialmente.
Organización y Métodos

17. Cualquier incumplimiento a esta política o falta detectada y no se haya informado oportunamente, será motivo de sanción dependiendo de la gravedad de la situación y del daño causado según el Código de Sanciones.

VIGILANCIA Y MONITOREO

18. Todos los colaboradores deben informar cualquier situación o incumplimiento que detecten a estos lineamientos, a través de la línea de denuncias "Chedraui Te Escucha" por medio del Teléfono: 800-910-0013, Correo Electrónico: chedrauiteescucha@tipsanonimos.com o en la Página web: www.tipsanonimos.com/chedrauiteescucha.
19. Es responsabilidad del Director de Recursos Humanos y el Comité de Diversidad e Inclusión, revisar y en su caso actualizar o ratificar en máximo 2 años o cuando se presente un evento relevante, los lineamientos de la presente política para mantenerlos vigentes.
20. Es responsabilidad de Auditoría Interna, realizar revisiones anuales y cuando se requiera, al cumplimiento de este documento.
21. Cuando se requieran ajustes al presente documento, deberán ser solicitados a la Gerencia de Organización y Métodos previa validación de todos los involucrados.

GLOSARIO

TERMINO	DEFINICION
DIVERSIDAD	Consiste en reconocer que existe un sinnúmero de diferencias entre sí y dentro de la organización; es la representación de diferentes grupos de personas.
IGUALDAD	Es una condición que implica tener el mismo trato, mismas condiciones y oportunidades para todos los colaboradores.
INCLUSIÓN	Creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
ACOSO	Acción o conducta cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos, que generan incomodidad o disconformidad. Los tipos de acoso más conocidos son: acoso laboral, acoso moral o psicológico y el acoso sexual.

La información contenida en este documento es exclusivamente para uso del personal del Grupo, está prohibida la retransmisión, difusión o copia del contenido de éste y el usuario se compromete a no venderlo, reproducirlo, modificarlo, alterarlo o comercializarlo total o parcialmente.
Organización y Métodos

TERMINO	DEFINICION
DISCAPACIDAD	Situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra limitantes para la realización de ciertas actividades que afectan su participación e inclusión social.
DISCRIMINACIÓN	Toda distinción, exclusión, restricción o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacionalidad, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, orientación sexual, identidad o expresión de género, filiación política, estado civil; se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La discriminación es violencia.

HISTORIAL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción	AUTORIZADORES	
			Nombre	Puesto
0	03/12/2014	Creación del documento	Eduardo Guiot	Director de Recursos Humanos
1	26/08/2015	Ajustes generales	Eduardo Guiot	Director de Recursos Humanos
2	18/04/2018	Ajuste de puesto	Sergio Estrada	Director de Recursos Humanos
3	19/07/2023	Adición del cuadro de versionamiento	Mario Barojas	Subdirector de Auditoría Interna
4	24/07/2024	Actualización general	Sergio Estrada	Director de Recursos Humanos

La información contenida en este documento es exclusivamente para uso del personal del Grupo, está prohibida la retransmisión, difusión o copia del contenido de éste y el usuario se compromete a no venderlo, reproducirlo, modificarlo, alterarlo o comercializarlo total o parcialmente.
Organización y Métodos