



COMERCIALIZADORA DE VALOR AGREGADO S.A. DE C.V.

# POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN





0133 3812 1413

teescuchamos@grupocva.com

grupocva.com

Av. Mariano Otero 2489, Col. Jardines de la Victoria, Guadalajara, Jal.

## Política Integral de Igualdad Laboral, Diversidad y No Discriminación

### I. Objetivo

Establecer los lineamientos para mantener una cultura de respeto, inclusión y justicia social. Esta política busca garantizar la igualdad de oportunidades y la protección de la integridad de todos los colaboradores de Comercializadora de Valor Agregado (Grupo CVA), asegurando un entorno libre de violencia y discriminación.

### II. Alcance

Aplica para todo el personal vigente en Grupo CVA, sin importar su rango jerárquico, ubicación o modalidad de contratación.

### III. Marco Legal y Jurídico

La empresa fundamenta sus acciones en:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Artículos 1º y 123.
- Ley Federal del Trabajo (Reforma 2026): Obligatoriedad de protocolos para prevenir violencia y discriminación con enfoque en grupos vulnerables.
- NOM-025-STPS-2015: Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Tratados Internacionales: T-MEC (Capítulo 23) y Convenio 190 de la OIT.

### IV. Definiciones Clave

- Accesibilidad y Ajustes Razonables: Medidas y adaptaciones físicas o de servicios para asegurar que personas con discapacidad ejerzan sus derechos en igualdad.
- Acción Afirmativa: Medidas temporales para corregir situaciones de desigualdad de grupos históricamente discriminados.
- Identidad y Expresión de Género: El concepto personal de ser sexual y la forma exterior de manifestarlo (vestimenta, lenguaje, modales).
- Discriminación Múltiple: Cuando una persona sufre exclusión por dos o más causas simultáneas (ej. edad y discapacidad).
- Mobbing: Acoso laboral psicológico sistemático realizado en el entorno de trabajo.

### V. Lineamientos Generales

#### • Reclutamiento y Selección

Los procesos se basan estrictamente en conocimientos, aptitudes, potencial y parámetros de desempeño.

Queda prohibido solicitar requisitos basados en orientación sexual, identidad de género, religión, tatuajes, estado civil o cualquier otra condición protegida.

#### • Igualdad Salarial y Desarrollo

A trabajo igual, salario igual: No habrá brechas salariales por género o identidad si las funciones y eficiencia son similares



Las promociones internas y el desarrollo profesional se otorgarán considerando únicamente las competencias profesionales.

#### • **Inclusión y Respeto a la Identidad**

Uso de Espacios: Se respeta el uso de sanitarios de acuerdo con la identidad de género de las personas transgénero o transexuales.

Lenguaje: Se exige el uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible para eliminar barreras de comunicación y estereotipos.

Capacitación: Todo el personal, especialmente líderes, debe acreditar una capacitación anual obligatoria en sensibilización y sesgos inconscientes (conforme a LFT 2026).

#### • **Cero Tolerancia a la Violencia**

Queda estrictamente prohibida la homofobia, el racismo, la misoginia, el antisemitismo, la xenofobia y el acoso sexual o físico.

Se prohíben las represalias (despidos o cambios de condiciones) contra quienes denuncien actos discriminatorios.

### VI. **Comités y Denuncia**

- Comité de Diversidad e Inclusión: Integrado por Legal, RR.HH. y Desarrollo Organizacional, encargados de velar por el cumplimiento de esta política.
- Comité de Factores Psicosociales: Gestiona el proceso de denuncia garantizando confidencialidad y perspectiva de derechos humanos.

### VII. **Consecuencias del Incumplimiento**

- Los actos de discriminación o acoso serán sancionados según su gravedad:
- Llamada de atención o amonestación por escrito con plan de mejora y capacitación correctiva.
- Acta administrativa o suspensión de labores.
- Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la empresa (conforme al Art. 47 de la LFT) por atentar contra la dignidad humana.