



# Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

## Sistema de Gestión Responsabilidad Social

<b>ÁREAS:</b> Responsabilidad Social Empresarial, y Dirección General.	<b>TEMA:</b> Política de igualdad laboral y no discriminación.
--	---

Política

Procedimiento

Formato

### Política de igualdad laboral y no discriminación.

#### Objetivo:

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo, garantizando la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la Compañía, de acuerdo con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

#### Alcance:

Esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, es aplicable para todos los colaboradores de la Compañía. Bajo esta premisa, Madison Agency Partners, S.A. de C.V., busca también hacerla del conocimiento de sus proveedores y clientes.

En esta Política se incluye el compromiso formal de las autoridades para su cumplimiento. De igual forma, su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo del Comité de Responsabilidad Social Corporativo.

Como principio fundamental, queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación, así como, cualquier otro acto que trasgrede las autoridades y los colaboradores del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:

Fecha de elaboración:	21	01	2018	Fecha de última revisión:	02	06	2020	REVISIÓN: 2	CLAVE: MAD_P. IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
ELABORÓ: LEÓN BUENSUSESO S. TALENT & SUSTAINNABILITY MANAGER				REVISÓ: JOSÉ LUSI RAMÍREZ LUNA FINANCIAL DIRECTOR				APROBÓ: RODRIGO G. HERES V. CEO	
Página 2 de 3									

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Etnia
- Condición social, económica, de salud o jurídica.
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones
- Origen étnico o nacional
- Orientación, Identidad de género o preferencia sexual
- Situación migratoria, y cualquier otra acción que no esté incluida.
- Condiciones de salud

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

En Madison Agency Partners, S.A. de C.V., asumimos el compromiso por mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y de todos nuestros grupos de relación; para ello, generamos un ambiente laboral armónico, libre de discriminación, propicio para la igualdad de oportunidades y que permita armonizar la vida laboral con la familiar.

Los compromisos de la política de Igualdad Laboral y No Discriminación, son:

I. Respetar las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico, entre otras.

II. Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.

III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color de piel, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.

Fecha de elaboración:	21	01	2018	Fecha de última revisión:	02	06	2020	REVISIÓN: 2	CLAVE: MAD_P. IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
ELABORÓ: LEÓN BUENSUSESO S. TALENT & SUSTAINNABILITY MANAGER				REVISÓ: JOSÉ LUSI RAMÍREZ LUNA FINANCIAL DIRECTOR				APROBÓ: RODRIGO G. HERES V. CEO	
Página 2 de 3									

IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

V. Estamos comprometidos/as en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de la compañía no hace diferencia alguna de los colaboradores que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

VI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

VII. Promover de acuerdo con los Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral, los principios rectores para un retorno exitoso para la nueva normalidad ante la pandemia del COVID-19, los cuales son:

1. Privilegiar la salud y la vida

Basado en el derecho a la salud de todas las personas garantizado en el artículo cuarto Constitucional y el derecho a una vida digna, hay que comprender que lo más importante son la salud y la vida de todos, por lo que siempre deberán ponderarse como los elementos prioritarios.

Se busca no sólo que las personas trabajadoras se protejan y cuiden de sí mismas y de sus familias, sino también mejorar su sentido de seguridad y pertenencia en la sociedad y en sus centros de trabajo, así como en la corresponsabilidad en el cuidado de la salud.

2. Solidaridad con todos y no discriminación

La solidaridad con personas empleadoras y trabajadoras sin distinción por su nivel económico, educativo, lugar de origen, orientación sexual, edad, estado de embarazo o discapacidad, será necesaria para alcanzar la reactivación económica de manera integral. Durante los niveles de alerta máximo, alto y medio, se deberá apoyar a las mujeres trabajadoras, toda vez que siguen siendo ellas, las que mayoritariamente se encargan de la supervisión escolar en casa.

La reanudación de actividades en los centros de trabajo se deberá dar en un marco de no discriminación y con la estricta aplicación de sus derechos laborales, con independencia de su rama de actividad o sector y condición de vulnerabilidad ante la infección por el SARS-CoV-2.

3. Economía moral y eficiencia productiva

El regreso a las actividades laborales deberá darse en el marco de una nueva cultura de seguridad y salud en el trabajo, necesario para lograr el bienestar de personas empleadoras y personas trabajadoras y el impulso a la economía.

El impacto de las medidas que se implementen deberá ser perdurable, transformando los procesos productivos, promoviendo el desarrollo y la salud de las personas

Fecha de elaboración:	21	01	2018	Fecha de última revisión:	02	06	2020	REVISIÓN: 2	CLAVE: MAD_P. IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
ELABORÓ: LEÓN BUENSUSESO S. TALENT & SUSTAINNABILITY MANAGER				REVISÓ: JOSÉ LUSI RAMÍREZ LUNA FINANCIAL DIRECTOR				APROBÓ: RODRIGO G. HERES V. CEO	Página 2 de 3

trabajadoras y sus familias, con un consecuente impacto en la productividad de los centros de trabajo.

#### 4. Responsabilidad compartida (pública, privada y social)

El desarrollo de México y la efectividad de las medidas son una tarea de todos. El proceso de reactivación económica no se entiende sin una participación coordinada de los sectores público, privado y social, en un marco de desarrollo incluyente, priorizando el bienestar social y transitando juntos hacia la Nueva Normalidad.

Condenamos todo tipo de acto de discriminación durante y después de la pandemia de COVID-19 hacia cualquier persona que haya sufrido de esta enfermedad, convivido con algún familiar o conocido que lo tenga o lo haya tenido.

VIII. Ponemos en disposición, el Canal de Denuncia de la Compañía, una vía anónima y segura para denunciar cualquier acto de discriminación o violencia.



Lada sin Costo 800 700 1009  
CDMX 55 5264 2954



[integridad@amecsomexico.mx](mailto:integridad@amecsomexico.mx)



Apartado Postal  
Amsterdam 303, Col. Hipódromo  
Condesa. CDMX. C.P. 06170

Fecha de elaboración:	21	01	2018	Fecha de última revisión:	02	06	2020	REVISIÓN: 2	CLAVE: MAD_P. IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	
ELABORÓ: LEÓN BUENSUSESO S. TALENT & SUSTAINNABILITY MANAGER				REVISÓ: JOSÉ LUSI RAMÍREZ LUNA FINANCIAL DIRECTOR				APROBÓ: RODRIGO G. HERES V. CEO		Página 2 de 3