



Política de Diversidad

de Megacable Comunicaciones





1.- OBJETIVO

Asegurar en las operaciones y centros de trabajo de Megacable Comunicaciones, se trabaje bajo la igualdad de oportunidades y en la no discriminación en todas las decisiones que se toman dentro de la Empresa.

Asegurar el cumplimiento de lo señalado en el Código de Ética, relativo a los principios y lineamientos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Fortalecer la institucionalización de las prácticas de igualdad de género mediante el acceso, en igualdad de circunstancias y oportunidades para todo Colaborador, al empleo, a condiciones laborales, al desarrollo profesional, a promociones y ascensos, a la capacitación y a la participación en los procesos de toma de decisiones de acuerdo a las responsabilidades de cada puesto.

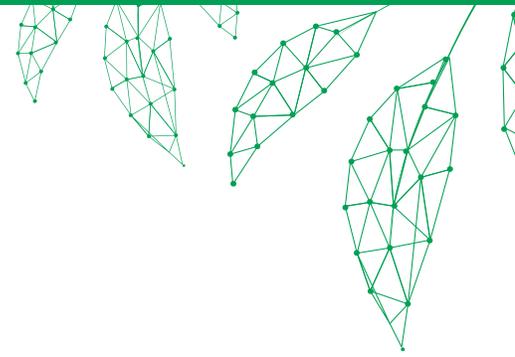
2.- ALCANCE

Aplicable a todo Megacable Comunicaciones (incluyendo a todas sus unidades de negocio) en cualquier área y orden jerárquico.

3.- INFORMACIÓN DE CONSULTA

Código de Ética





4.- DEFINICIONES

Colaborador:

Toda persona, que labora o es parte de la Compañía.

Discriminación:

Para los efectos de esta política 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, sexo, género, identidad y expresión de 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 orientaciones sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma 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.

Equidad:

Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Equidad de género:

Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, de igual forma se entiende como:

- A. un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación y,
- B. situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.



Igualdad:

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de oportunidades:

Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga.

5.- POLÍTICA

- A. Difundir y asegurar la igualdad laboral y no discriminación, así como el respeto a la diversidad en toda la Compañía.
- B. Promover y salvaguardar un ámbito laboral en igualdad de condiciones y oportunidades.
- C. Fomentar un ambiente libre de conductas irrespetuosas, con cero tolerancias al acoso y hostigamiento de cualquier tipo, de acuerdo a lo establecido en el Código de Ética de la Compañía.
- D. Para la atracción de talento, se deben aplicar evaluaciones equitativas, considerando únicamente factores como: la educación, experiencia, habilidades y capacidades, entre otros, de manera enunciativa pero no limitativa.
- E. La descripción y perfil de puesto deben considerar solamente habilidades y aptitudes enfocadas a confirmar que el candidato es apto para el desempeño del puesto.
- F. La capacitación, formación, desarrollo profesional y promoción del personal debe ser de manera igualitaria para todos los Colaboradores en función de sus puestos y responsabilidades.
- G. Las retribuciones, sueldos y salarios, se deberán definir en función de las responsabilidades y desempeño del Colaborador.
- H. Todo Colaborador independientemente de su género, tendrá las mismas oportunidades de acceso y permanencia en la Compañía, de manera enunciativa mas no limitativa.



- I. Considerar el resultado de las evaluaciones y los resultados y méritos en el trabajo por encima de cualquier otra condición, al determinar oportunidades de promoción o ascenso.
- J. Garantizar el respeto a todas las diferencias individuales de todas las personas dentro y fuera de la Compañía, de manera enunciativa más no limitativa.
- K. Toda violación al Código de Ética de Megacable Comunicaciones, será sancionada conforme a lo establecido por el Reglamento Interno de Trabajo.

5.1.- SANCIONES

En caso de no cumplir con la presente Política, se aplicarán las medidas disciplinarias que recursos humanos y el jefe inmediato determinen en conjunto, en estricto apego al Reglamento Interno de Trabajo.

6.- REVISIÓN

Este documento deberá ser revisado y en su caso actualizado al menos cada año.