



# **Política de Igualdad Laboral y No Discriminación**

# Índice

I. CONTROL DE CAMBIOS	3
II. OBJETIVO	4
III. MARCO NORMATIVO	4
IV. ALCANCE	4
V. DEFINICIONES	5
VI. PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION	9
VII. COMISION DE IGUALDAD, EQUIDAD DE GENERO Y NO DISCRIMINACION	11
VIII. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS	11
IX. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO	12
X. DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS	13
XI. AUTORIZACIONES	14

## I. Control de cambios

Fecha	Versión	Descripción
Marzo 2025	1.0	Creación del documento.

La presente Política es aplicable a todas las personas trabajadoras de este centro de trabajo **VALORES MEXICANOS CASA DE BOLSA, S.A. DE C.V.** con domicilio en **CALZADA LEGARÍA No. 549. TORRE 2 PISO 7 COL. 10 DE ABRIL, DELEGACIÓN MIGUEL HIDALGO, C.P. 11250** estará a cargo de la Comisión de Igualdad laboral – Equidad de Género y No Discriminación.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación y discriminación para todas las personas trabajadoras en materia de:

- ✓ Apariencia física
- ✓ Cultura
- ✓ Discapacidad
- ✓ Idioma
- ✓ Sexo
- ✓ Identidad y expresión de género.
- ✓ Edad
- ✓ Condición social, económica, de salud o jurídica.
- ✓ Embarazo
- ✓ Estado civil o conyugal
- ✓ Religión
- ✓ Opiniones
- ✓ Origen étnico o nacional
- ✓ Orientación Sexual
- ✓ Situación migratoria

## II. Objetivo de la Política de Igualdad laboral y No Discriminación

- a) El objetivo principal de esta política es la igualdad sustantiva, eliminación de brechas de género, e inclusión laboral que se deben desarrollar en el centro de trabajo.
- b) Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la discriminación en el centro de trabajo.
- c) Establecer las acciones y lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo, asimismo, garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras sin importar el nivel jerárquico favoreciendo su desarrollo integral, armonizada a lo establecido en la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED). 1

## III. Marco Normativo

La presente política de igualdad laboral y no discriminación tiene como fundamento lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, Ley general de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, NMX-034-STPS-2016 Programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, así como lo establecido en el Manual de ética y conducta de la Empresa.

## IV. Alcance

El contenido de esta Política en Igualdad laboral y No Discriminación es de observancia obligatoria para todas las áreas de la empresa, para todas las personas trabajadoras en las relaciones que entable con las partes interesadas, así como el compromiso formal de la alta dirección respecto al cumplimiento de la política.

---

<sup>1</sup> 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".

## V. Definiciones

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación para el centro de trabajo que se contemplen dentro del objetivo de esta, tales como:

Concepto	Definición
Abuso de autoridad	Se refiere al uso indebido o excesivo del poder o la posición de autoridad por parte de una persona trabajadora que ocupa un cargo de poder. Este abuso ocurre cuando la persona trabajadora con autoridad actúa de manera injusta, arbitraria o excesiva, violando los derechos de otras personas trabajadoras.
Accesibilidad:	Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a las personas trabajadoras con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.
Acciones correctivas:	Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.
Acoso Sexual	Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realicen en uno o varios eventos.
Agresor	La persona que inflige cualquier tipo de violencia
Ajustes razonables	Las modificaciones o adaptaciones necesarias a los centros de trabajo, que faciliten a las personas trabajadoras con discapacidad participar en actividades o recibir servicios en condiciones de seguridad de acuerdo con la discapacidad.
Buenas prácticas	Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.
Compatibilidad	Es la capacidad de una persona trabajadora para poder desarrollar sus actividades en el lugar de trabajo
Consejo Interinstitucional	Organismo integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) que tiene la finalidad de promover la implementación de la presente Norma Mexicana en los centros de trabajo de todo el país
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las personas trabajadoras, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios

Clima laboral	<p>Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas trabajadoras que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las personas trabajadoras.</p>
Desigualdad salarial	<p>Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (artículo 86 de la LFT)</p>
Discriminación	<p>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;</p> <p>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.</p>
Diversidad	<p>Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.</p>
Equidad	<p>Reconocimiento de la especificidad y diversidad de cada persona (sexo, género, clase, religión, edad) para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, sin que esta suponga una razón para la discriminación.</p>
Equidad de género	<p>Principio de justicia emparentado con la igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a este concepto que define como una igualdad de diferencias y entrelaza las distintas circunstancias y contextos. Por ello, la equidad incluye, como parte de sus ejes, el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades</p>
Estereotipo	<p>Creencias usadas para señalar a colectivos humanos, que son compartidos por un gran número de personas de grupos o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc). Se basan en convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. También los estereotipos reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos, por ejemplo, que los hombres visten de azul y las mujeres de rosa, o que estas son sentimentales y los hombres no deben llorar. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.</p>

Factores ergonómicos	Aquellos que pueden conllevar sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos o posturas forzadas en el trabajo desarrollado, con la consecuente fatiga, errores, Accidentes y Enfermedades de Trabajo, derivado del diseño de las instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas o puesto de trabajo.
Favoritismo sin méritos	Es cuando alguien con poder o autoridad favorece a ciertos individuos por razones que no están relacionadas con su habilidad, esfuerzo o cualificación, sino por su cercanía, lealtad, o algún otro factor subjetivo.
Género	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
Hostigamiento sexual	Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
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, identidad o expresión de 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 laboral	Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, el sexo, la identidad y/o 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, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.
Inclusión	Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos
Interseccionalidad laboral	Es la 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, reconociendo las diversas identidades que se superponen en las personas trabajadoras.
Lenguaje Incluyente	Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

<b>Lenguaje no sexista</b>	Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a todas las personas, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos
<b>Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas</b>	Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.
<b>Misoginia</b>	Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.
<b>Mobbing o acoso laboral</b>	Acciones de intimidación moral, social, psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Es una forma muy frecuente de violencia en el ámbito laboral y puede ser ejercida por personas de jerarquías superiores hacia personas con un rango menor, entre iguales, de hombres a mujeres o viceversa, entre personas del mismo sexo, entre personal del mismo nivel jerárquico o hacia su jefa o jefe. En cualquier caso, son prácticas perjudiciales que es necesario erradicar de los ambientes laborales. Algunas de las conductas más comunes de acoso laboral son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir.</li> <li>• Sobrecargar de trabajo selectivamente a la víctima.</li> <li>• Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarlo/a, excluirlo/a, discriminarlo/a o ridiculizarlo/a.</li> <li>• Ignorar a la víctima.</li> <li>• Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.</li> <li>• Invadir la privacidad del acosado mediante la intervención de su correo electrónico o de su teléfono, o mediante la revisión de sus documentos o archivos, etc.</li> <li>• Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad</li> </ul>
<b>Perspectiva de género</b>	Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género
<b>Plan de accesibilidad</b>	Se entenderá por plan de accesibilidad aquel que debe fijar objetivos, diseñar modificaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, nombrando responsables de cada acción, asignando recursos necesarios, estableciendo un calendario del procedimiento y método de trabajo e indicadores de su cumplimiento, que tenga la finalidad de eliminar las barreras físicas y arquitectónicas que permita que las personas que laboran en el centro de trabajo gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.



Prejuicio	Juicio anticipado o predisposición a adoptar un comportamiento hacia un grupo o hacia sus integrantes, basado en una generalización errónea y rígida. Los prejuicios se relacionan con estereotipos, creencias y valores aprendidos que anticipan juicios sobre los integrantes de un grupo particular. Desde la perspectiva de género, los prejuicios se configuran como un conjunto de actitudes o comportamientos que llevan a tener una opinión negativa, errónea y rígida de las personas del sexo opuesto, así como a reiterar estereotipos relacionados con el sexo de las personas. Pueden ser contra mujeres o contra hombres. El sexismo es uno de ellos.
Sexo:	Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
Personas trabajadoras con Discapacidad	Aquellas que viven la discapacidad como una condición de vida y que, al interactuar con las barreras que les impone el entorno social pueden impedir su inclusión plena y efectiva, así como en igualdad de condiciones con los demás. Las personas con discapacidad experimentan limitaciones para el desempeño de una actividad rutinaria considerada regular, las cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de deficiencias físicas, sensoriales, de secuela de enfermedades o por eventos traumáticos (accidentes).
Violencia	Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.
Violencia contra las mujeres	Cualquier acción u omisión, basada en su género que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, o la muerte en el ámbito privado como en el público.
Víctima	Persona trabajadora de cualquier edad a quien se inflige cualquier tipo de violencia.

## VI. Principios Generales en materia de igualdad y no discriminación con los que se rige Valores Mexicanos Casa de Bolsa

- a) Fomentamos la igualdad de oportunidades, de tal forma que el género, la raza o etnicidad, el lugar de nacimiento entre otras características no influyan ni en la posibilidad de obtener empleo ni en la evaluación del desempeño profesional de las personas trabajadoras.
- b) Fomentamos el trabajo digno considerando entre otros: sueldos y salarios adecuados en relación con el mercado; acceso a la seguridad social; condiciones óptimas de salud y seguridad en el trabajo para prevenir enfermedades de trabajo y accidentes; capacitación continua; libertad de asociación; y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- c) Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todas las personas trabajadoras.
- d) De acuerdo con la Ley general de igualdad entre hombres y mujeres, en su capítulo III artículo 26, se promueve la igualdad entre hombres y mujeres y se contribuye a la erradicación de todo tipo de discriminación, así como lo menciona en sus incisos II, III y IV.
- e) En los procesos de contratación, otorgamos las mismas oportunidades de empleo a las candidatas y candidatos, sin importar: sexo, raza, color de piel, diferente grupo religioso, religión, identidad y/o expresión de género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- f) Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad de trato, una cultura laboral humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso sexual, hostigamiento, acoso psicológico o y de otras formas de intolerancia y violencia.
- g) Estamos comprometidos con la atracción, retención y motivación de nuestras personas trabajadoras, por lo que el sistema de remuneración, compensaciones y beneficios en Valores Mexicanos Casa de Bolsa no hace diferencia alguna entre las personas trabajadoras que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- h) Promocionamos y fomentamos la participación igualitaria y mayor representación de mujeres y grupos históricamente discriminados (de acuerdo con el CONEVAL) en Consejo de Administración y Comités.
- i) Aseguramos un entorno de trabajo libre de violencia y discriminación, y atendemos con perspectiva de género y enfoque interseccional, las denuncias que se presenten.
- j) Analizamos continuamente la participación de las mujeres y grupos históricamente discriminados en la organización, a fin de atender y reducir las brechas salariales y barreras estructurales, en aras de promover un “piso parejo”
- k) Incluimos la perspectiva de igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación de manera transversal en los procesos de la organización, incluyendo no sólo aquellos de gestión de las personas trabajadoras (selección, capacitación, desarrollo), sino también en la planeación, presupuesto, comunicación (incluyente, no sexista) y vinculación con la comunidad.
- l) Transversalizamos la perspectiva de género e implementamos un enfoque interseccional en las prácticas de fomento a la salud y bienestar de las personas trabajadoras.
- m) Respetamos y promovemos la conciliación de vida, fomentando el ejercicio de masculinidades participativas y corresponsables de las labores de cuidado y crianza; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal

## VII. Comisión de Igualdad, Equidad de Género y No Discriminación

La presente política fue propuesta y generada por la COMISIÓN DE IGUALDAD - EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN con el objetivo de garantizar su cumplimiento y sancionar su incumplimiento.

La Comisión es la responsable de la difusión, vigilancia, cumplimiento, así como dar la debida atención a la Autoridad Laboral responsable para cualquier inspección o tramite.

Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de los integrantes del comité y de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

Conocer y dar atención a las quejas presentadas sobre casos de discriminación.

## VIII. Procedimiento para la atención de casos

La Persona Trabajadora que considere se ha visto afectado, o sea testigo de alguna forma de discriminación, violencia o acoso hacia su persona compañeros, clientes o proveedores deberá denunciarlo a.

- <https://valmex.lineacorrecta.com/>
- E-mail: [valmex@lineacorrecta.com](mailto:valmex@lineacorrecta.com)
- 800 000 3847.
- Por aplicación móvil: Descarga el App de EthicsGlobal
- Chat o Whatsapp (1) 8005 590 4460

### Por correo electrónico

- Envía un correo a la dirección: [valmex@lineacorrecta.com](mailto:valmex@lineacorrecta.com) describiendo los hechos, procurando responder a las preguntas: ¿Quién? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Cómo?
- Un asesor te enviará un número de folio, el cual es muy importante guardar para poder dar seguimiento a tu denuncia.

### Por teléfono, chat o WhatsApp

Procura tener a la mano toda la información relativa al caso, además de material de prueba si cuentas con ello, respondiendo las preguntas: ¿Quién? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Cómo?

Habla por teléfono o contacta a un asesor vía chat o WhatsApp. Te contestará un asesor quién te escuchará y apoyará haciendo una serie de preguntas relevantes con la finalidad de que el caso pueda recibir una investigación apropiada.

El asesor te proporcionará alternativas para envío de elementos de prueba, en caso de que cuente con ellos.

Recibirás un código de seguimiento el cual es muy importante guardar para futuras referencias.

### Por asistente web

Ingresa al formulario y el asistente web dinámico te llevará de la mano haciendo preguntas relevantes: ¿Quién? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Cómo?

Al completar tu denuncia el sistema te entregará un código de seguimiento, el cual es muy importante guardar para poder dar seguimiento a tu denuncia

## IX. Principios rectores del Procedimiento

- a) Dignidad y defensa de la persona: Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de discriminación. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- b) Ambiente saludable y armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- c) Igualdad de Oportunidades: Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
- d) Confidencialidad: Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.

- e) **Debida diligencia:** Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco de esta Política, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.
- f) **No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas y/o denunciantes a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

Para la resolución del procedimiento, la Comisión deberá revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una decisión. Dicha decisión deberá ser plasmada en un acta de cierre, en donde se indique la decisión de la Comisión, la narrativa de los hechos, de las medidas de protección y de modificación de conducta establecidas para las partes, además del carácter definitivo y obligatorio de la misma

Finalmente, la Comisión deberá cuidar la privacidad del caso, para que, sin importar la resolución de este, se proteja la integridad de las partes.

## X. Disposiciones Disciplinarias

De acuerdo con lo establecido por la Ley Federal de Trabajo, las disposiciones disciplinarias que puede aplicar la Empresa a las Personas Trabajadoras por el incumplimiento a lo establecido en la Ley Federal de Trabajo, a esta Política, al Manual de Ética y Conducta y al Reglamento Interior de Trabajo se encuentran de manera enunciativa y no limitativa las siguientes, que de acuerdo con la gravedad de la falta y a entera discreción de la Empresa podrán ser aplicadas:

- ✓ Amonestación verbal.
- ✓ Amonestación escrita, con copia para el expediente de la Persona Trabajadora.
- ✓ En caso de reincidencia, suspensión temporal en el trabajo, sin goce de sueldo, la cual no podrá ser superior a 8 (ocho) días de labores.
- ✓ Rescisión de la relación de trabajo con causa justificada e imputable a la Persona Trabajadora.

En caso de cualquier infracción o violación a esta Política, la Empresa llevará a cabo las investigaciones correspondientes. Siempre se escuchará tanto a la persona trabajadora como a la persona denunciante. Como regla general, se notificará por escrito las normas disciplinarias y se levantará el acta administrativa correspondiente. Se garantizará un trato digno y se defenderán los derechos de las personas trabajadoras, preservando la confidencialidad y actuando con la debida diligencia y sin represalias.

## XI. Autorizaciones

	Elaboró/Modificó	Revisó	Autorizó
<b>Nombre</b>	Alejandra Yazmin Loranca Moscosa/ Alicia Judith Rodríguez Velazquez/ Erika Alejandra Mauleon Cesar / María Elena Hernández Tinajero/	Verónica Torres Torija Hernández	Julio César González López
<b>Cargo</b>	Subdirectora oficial de cumplimiento / Analista de marketing / Gerente de Regulación Administrativa y Contencioso / Gerente Relaciones Laborales y Seguridad	Directora de Riesgo Operativo y Control Interno	Director de Cumplimiento
<b>Fecha</b>	Marzo 2025	Marzo 2025	Marzo 2025

*“Este documento ha sido generado para uso exclusivo de VALMEX y su contenido es restringido. Este documento no puede ser transferido a terceros ajenos a VALMEX, ni utilizado para otros propósitos distintos a los que fue creado, sin el previo aviso, permiso y notificación de la Dirección Administrativa /RH.”*