



Política de Diversidad

Código: GR-SAR-POL-019

Fecha de emisión:
Febrero 2020

Fecha de revisión:
Febrero 2020

N° de revisión: 01

ELABORA	REVISA	AUTORIZA
Nombre: Daniel de Jesús Méndez Sánchez Puesto: Coordinador de Atracción de Talento	Nombre: Xóchitl Quintero Gómez Puesto: Gerente de Atracción de Talento	Nombre: Mónica María Velázquez Martín Puesto: Director de Capital Humano MX
Nombre: Abraham Jacobo Pineda Puesto: Coordinador Sustentabilidad	Nombre: Ma. del Carmen Garcia Romero Contralor LATAM & CA	

Objetivo

Promover en Grupo Rotoplas la equidad de trato, el respeto a la diversidad y la convivencia, así como la inclusión, en igualdad de condiciones, de aquellos colectivos en situación de vulnerabilidad. Este propósito guía la forma en que procedemos durante la selección e incorporación de nuevos colaboradores, la promoción interna, la entrega de remuneraciones y beneficios, y la relación diaria al interior de los equipos.

Buscamos asimismo reconocer la diversidad como una fortaleza para la compañía, que permite atraer nuevas ideas y perspectivas.

Alcance

Aplica al conjunto de colaboradores de Grupo Rotoplas, en los diferentes países donde operamos, así como a aquellos trabajadores de terceros que se desempeñen en nuestras instalaciones.

Además, hacemos extensivo el propósito de la Política a nuestros proveedores, integrándolo como parte de los lineamientos de excelencia ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG) que se les solicita conforme a la Programa de Compras Sustentables. De igual forma guía la comunicación y trato con nuestros clientes, usuarios de las soluciones y otros grupos de interés.

Descripción

Ofrece las bases para la equidad y el respeto en los equipos, a lo largo de las operaciones y en los diferentes perfiles profesionales, así como en la relación con el resto de los grupos de interés. Refrenda nuestro compromiso con el respeto a los Derechos Humanos y la dignidad de las personas a fin de aceptar, apoyar y apalancar los beneficios que resultan a partir de las diferencias de los colaboradores.

Creemos que la diversidad enriquece el clima laboral y buscamos garantizar un entorno laboral adecuado para el desarrollo de talento. Además, impulsa la innovación, mejora nuestra competitividad y nos da las pautas para un mejor servicio al cliente y usuario. Al igual, es complementaria de nuestra Política de Derechos Humanos y del Código de Ética y Conducta.

Términos y Glosario

Acoso: Comportamiento repetido agresivo e irrespetuoso, a manera física, mental y/o emocional, destinado a herir y molestar a un individuo.

Acoso sexual: Participar en comentarios o conductas humillantes contra un colaborador, en el lugar de trabajo debido al sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. De igual manera, se entiende cuando la intención de algún comentario o conducta por parte de algún colaborador sea razonablemente inoportuna, o se haga una insinuación sexual, cuando la persona sabe o debería saber que la insinuación no es bienvenida. De igual manera es un agravante cuando la persona que lo hace está en condiciones de otorgar o negar un beneficio o adelanto al colaborador.



Política de Diversidad

Código: GR-SAR-POL-019

Fecha de emisión:
Febrero 2020

Fecha de revisión:
Febrero 2020

N° de revisión: 01

Derechos Humanos: Aquellos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de condición alguna; la universalidad queda establecida desde el derecho internacional, a lo que se suma su integración en normativas nacionales y en lineamientos compañías y organizaciones sociales.

Discapacidad: Situación que abarca la ausencia o limitación de alguna facultad física o mental para desarrollar de manera convencional una actividad, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Discriminación: Acciones de distinción, exclusión y restricción que con o sin intención son realizadas con base en la intolerancia, el rechazo y la ignorancia y que tienen como resultado obstaculizar, menospreciar y restringir el valor, la igualdad y el reconocimiento de los derechos humanos de una persona, todo esto debido a diferencias y características individuales.

Diversidad: Es un valor que reconoce la originalidad y la pluralidad de identidades dentro de un grupo y del valor que aportan al conjunto.

Equidad: trato imparcial entre individuos con base en las necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.

Género: conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad considera respectivas a cada sexo, basado en hechos socioculturales más allá de los biológicos.

Grupos minoritarios: es un grupo con características que los distinguen del resto de la población tales como: religión, lengua, raza o etnia. Generalmente son un número menor al resto de la población y están en una posición no dominante.

Hostigamiento: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real o de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Identidad sexual: percepción que cada individuo tenga sobre sí mismo, sobre su cuerpo y los rasgos físicos que presente, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nace. Es el concepto que se tiene de uno mismo y la forma en la que se vive, se siente y se lleva a cabo en el ámbito público.

Igualdad de oportunidades: es el acceso a oportunidades, de manera igualitaria y justa para todas las personas, sin importar su identidad y características, reconociendo que cada individuo es acreedor a ser considerado.

Inclusión: es la actitud o tendencia de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso.

Intolerancia: es la falta de aceptación hacia otras personas y sus diferencias con uno mismo.

Orientación sexual: capacidad de cada individuo de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona, sin importar sus características e identidad.

Sexo: Diferencias biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.



Política de Diversidad

Código: GR-SAR-POL-019

Fecha de emisión:
Febrero 2020

Fecha de revisión:
Febrero 2020

N° de revision: 01

Unidad operativa o centro de trabajo: lugar o lugares, tales como plantas, centros de distribución, oficinas u otro tipo de, instalaciones, donde se realicen actividades de Grupo Rotoplas, en que laboren colaboradores de la compañía o terceros por requerimiento de la misma.

Roles y Responsabilidades

Director General: Responsable de la supervisión del desempeño del Área de Capital Humano.

Dirección de Capital Humano: Marcar las directrices estratégicas para los procesos del área (ej. selección, contratación, evaluación del desempeño, etc.), considerando cumplan con los lineamientos de la presente Política, así como supervisar sean implementados por los diferentes responsables. Velar asimismo por el cumplimiento de la Política en el resto de las áreas de Grupo Rotoplas. También es responsable de analizar los incumplimientos y plantear las sanciones correspondientes en coordinación con el Área Legal; aquellos casos más significativos se analizan y resuelven en el Comité de Ética.

Área de Capital Humano: Asegurar el cumplimiento de la Política de Diversidad en el conjunto de los centros de trabajo y por todos los colaboradores de Grupo Rotoplas, incluyendo las responsabilidades detalladas: A cargo de ejecutar las directrices estratégicas definidas por el Director de Capital Humano en materia de Diversidad. Dar cumplimiento a la política en colaboración con el resto de las áreas de Grupo Rotoplas. Se apoyan en los líderes de áreas funcionales y de negocio para integrar componentes de diversidad en las áreas y en los procesos del Grupo. Evalúan periódicamente los avances, informando a la Dirección de Capital Humano de los incumplimientos, riesgos y oportunidades en la implementación práctica de la Política.

Comité Ejecutivo de Ética: A cargo de analizar aquellos casos de incumplimiento con mayor significancia y de plantear la respuesta pertinente. Será asimismo encargado de analizar y tomar acciones respecto a aquellos incumplimientos que sean identificados mediante Confía Rotoplas o el área de Contraloría y que afecten al equipo jurídico.

El Comité Ejecutivo de Ética está integrado por: Vicepresidente de Administración y Finanzas, Vicepresidente de Soluciones con Servicio, Vicepresidente de Soluciones Individuales, Vicepresidente de Sustentabilidad y Negocios Institucionales, Director de Capital Humano y Gerente Sr. Jurídico.

Comité Operativo de Ética: Responsable de analizar aquellos casos de incumplimiento al Código de Ética y de Conducta y de las políticas de la compañía, que, de acuerdo con su impacto y relevancia, sean designados por el Director de Capital Humano.

El Comité Operativo de Ética está integrado por: Director de Capital Humano, Gerente de Seguridad Corporativa, Director de Contraloría, Abogado Compliance, Director de unidad de Negocio Soluciones Individuales México y Centroamérica y Director Cadena Suministros

Gerente Sr. Jurídico: Asegurar la alineación entre el Código de Ética y de Conducta, la presente política, y los demás instrumentos vinculados, Participa en la toma de decisiones respecto a los casos de mayor significancia a partir del análisis que le comparta su estructura de trabajo.

Abogado de cumplimiento: Encargado del registro y seguimiento de las denuncias por faltas a la presente política y al Código de Ética y de Conducta. Trabaja en colaboración con los representantes de Capital Humano y Sustentabilidad en la promoción de los lineamientos de la política, así como en los análisis de riesgos asociados.

Vicepresidente de Sustentabilidad y Negocios Institucionales: Promover en Grupo Rotoplas la consideración de la diversidad como un aspecto clave para el desarrollo de la compañía, integrado en su estrategia de



Política de Diversidad

Código: GR-SAR-POL-019

Fecha de emisión:
Febrero 2020

Fecha de revisión:
Febrero 2020

N° de revision: 01

sustentabilidad a través del aporte a la innovación, la riqueza de equipos para la relación con otros grupos de interés y el respecto a los Derechos Humanos.

Coordinador de Sustentabilidad: Apoyar al Director de Capital Humano y a su estructura, participando de aquellas iniciativas que se planteen internamente para promover los lineamientos de la Política, así como en los análisis de riesgos y oportunidades. Asimismo, con la aprobación de la Dirección de Capital Humano, podrá informar al respecto de la Política y sus avances en el Comité de Sustentabilidad.

Objetivos de Control Interno

La presente Política, cumple con los dos objetivos del Control Interno, de acuerdo con el modelo COSO (por sus siglas en inglés) dichos son los siguientes:

- Operaciones – Se ha encontrado una correlación entre empresas que tienen una diversidad racial y étnica alta, con resultados positivos en sus retornos financieros.
- Cumplimiento – la presente política asiste al cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, ISO 30415 Diversidad e Inclusión. Asimismo, al cumplimiento de la normatividad local en materia de diversidad.

Política

General:

La diversidad es intrínseca a Grupo Rotoplas, con una plantilla numerosa que se extiende a lo largo de diferentes países y en la que coexisten diferentes características personales y colectivas.

Establecemos las pautas para la correcta gestión e implementación de los lineamientos que aseguran el trato justo, respetuoso y adecuado hacia y entre nuestros colaboradores. Asimismo, desarrollamos mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar su cumplimiento.

Respetamos las diferencias individuales y prohibimos la discriminación dentro y fuera de la compañía, así como el acoso y el hostigamiento, la violencia y cualquier otra manifestación de intolerancia. Dicha prohibición aplica al conjunto de nuestros colaboradores, en los diferentes centros de trabajo y países.

Incluimos entre las características individuales a proteger y respetar: afiliación política y/o religiosa, apariencia física, condición social y/o económica, estado de salud, discapacidad, edad, estado civil, nacionalidad y/u origen étnico, orientación sexual, sexo y/o identidad sexual, situación familiar y otras características que conformen la identidad de nuestros colaboradores.

Promovemos las conductas adecuadas para la equidad de trato y el respeto a la diversidad, construyendo una cultura de convivencia.

Invitamos, incentivamos y esperamos que nuestros proveedores y clientes consideren criterios de diversidad en su operación, particularmente, aquellos externos que laboran en nuestros centros de trabajo, tales como consultores, contratistas terceros, entre otros.

Nuestro enfoque es integral para el conjunto de países en que operamos, apegado a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, superando las diferencias de acervo y legislación que puedan existir entre ellos, tomando como línea base el escenario más garantista (aquel que brinde la mayor cantidad de garantías).

Esta política se complementa con lo establecido en la Política de Derechos Humanos y el Código de Ética y Conducta, y sirve de marco de referencia para la incorporación de un enfoque de diversidad en el conjunto de políticas y procedimientos que sea pertinente. Es responsabilidad de cada colaborador y colaboradora conocerla, así como respetar y ejecutar los lineamientos que establece.

Selección y contratación

Garantizamos la igualdad de oportunidades en la postulación a posiciones abiertas por la compañía y requerimos que todas las ofertas se hagan públicas, a través de canales que permitan la participación.



Política de Diversidad

Código: GR-SAR-POL-019

Fecha de emisión:
Febrero 2020

Fecha de revisión:
Febrero 2020

N° de revision: 01

No introducimos sesgos previos para el ejercicio de la candidatura; en todos los casos se harán públicas las características formativas y de competencias requeridas para el ejercicio del puesto.

Tal como lo establece nuestra *Política de Atracción de Talento*, el único documento que será válido para dar inicio al proceso de atracción de talento es el formato de requisición de personal. Se establece un formato estándar y ciego de currículum para las postulaciones, que deben completar los interesados y será el único válido para optar al proceso de selección; el mismo no requiere de información más allá de la formación básica, técnica y/o superior, competencias, experiencia profesional previa y situación laboral.

Capacitamos a los colaboradores a cargo de los procesos para un ejercicio inclusivo y sensibilizamos a los líderes de equipo a cargo de la selección final. Buscamos garantizar la ausencia de sesgos discriminatorios en las entrevistas, así como en las condiciones de contratación que se planteen. Finalmente, calculamos la remuneración propuesta a los candidatos exclusivamente en función de su perfil profesional y valor del puesto, excluyendo cualquier otro factor como como género, raza, religión, generación, entre otros.

Designación de los consejeros

Los lineamientos de diversidad se extienden al Consejo de Administración.

La compañía dispone de pautas para el nombramiento y reelección de consejeros que se enfocan exclusivamente en méritos y atributos profesionales, excluyendo cualquier tipo de discriminación con base en la identidad de los candidatos. La elección final de los integrantes del Consejo de Administración corresponde a la Asamblea General de Accionistas.

Entrega de remuneraciones

Garantizamos el establecimiento de las remuneraciones en el marco de tabuladores por perfil de puesto, considerando la experiencia profesional y competencias del colaborador y colaboradora. Si el puesto cuenta con remuneración variable ello será informado de manera transparente al colaborador y colaboradora, así como las condiciones para la entrega del mismo. Por otro lado, tanto previo a la contratación, como durante la estancia laboral, se monitorea de forma constante la posición salarial entre hombres y mujeres por nivel dentro de la organización con la finalidad de asegurar la equidad en este concepto.

Conciliación

Ofrecemos flexibilidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, extensibles a cualquier modelo de familia y situación del colaborador. Bajo el entendido de que esta flexibilidad favorece la calidad de vida del colaborador como los resultados del grupo, tal como está establecido en nuestra política de faltas, permisos e incapacidades.

Extendemos el permiso de maternidad y paternidad más allá de los límites legales en cada país, equiparando los días entre todos nuestros colaboradores independientemente de dónde se desempeñen y el perfil de puesto. Entregamos asimismo días de permiso en caso de adopción.

Facilitamos esquemas de trabajo que permitan al colaborador atender circunstancias personales y familiares, incluyendo opciones de reducción de jornada, como está especificado en nuestra *Política de faltas, permisos e incapacidades*. En ningún caso, la adopción por el colaborador de este beneficio puede ser detonante o agravio para un proceso de desvinculación de la compañía.

Declaramos que cualquier medida de conciliación que se ejecute deberá otorgarse de manera igualitaria entre los colaboradores.

Evaluación de desempeño y promociones

La metodología seguida para la evaluación de desempeño, incluyendo los criterios analizados, han de estar a disposición de los colaboradores para su conocimiento, de acuerdo a la política de capacitación de Desarrollo.

El proceso se basa exclusivamente en el desempeño y resultados del colaborador, conforme a su puesto, así como las evaluaciones de habilidades y competencias, dentro de las cuales se incluyen las evaluaciones 360.

Promovemos que aquellos colaboradores con equipo a su cargo informen a los integrantes de lo que se espera de ellos, de conformidad con el tipo de actividad, rango, estrategia del área y de la compañía. Buscamos una comunicación fluida que facilite la retroalimentación y consecución de objetivos.



Política de Diversidad

Código: GR-SAR-POL-019

Fecha de emisión:
Febrero 2020

Fecha de revisión:
Febrero 2020

N° de revision: 01

El proceso de promoción interna vela por la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional de nuestros colaboradores, considerando exclusivamente el rendimiento y los resultados profesionales de cada uno.

Todas las vacantes disponibles para colaboradores que ya formen parte de la compañía serán públicas para el conjunto de la plantilla en el portal de R- Conecta, permitiendo su postulación, siempre y cuando no sea confidencial.

En ningún caso se podrán fijar condiciones a cumplir por el colaborador más allá de las formativas, de competencias y experiencia.

Bajo ninguna circunstancia permitimos comportamientos que atenten contra el respeto y la dignidad de la persona, ya sea irrespetuoso, de acoso u hostigamiento, como parte de una promesa de beneficio laboral y/o promoción.

Operación

Promovemos que la comunicación interna y externa se fundamente en un lenguaje no discriminatorio, evitando cualquier tipo de expresión que introduzca sesgos y atente contra la dignidad de la persona.

En los mecanismos y plataformas para la comunicación facilitaremos la comprensión por parte de cualquier interlocutor, independientemente de sus capacidades visuales y/o auditivas.

La utilización del masculino como genérico para hacer referencia a ambos sexos corresponde a la adopción del marco normativo lingüístico.

En los diferentes países en que operamos, promovemos la comunicación con las comunidades de usuarios considerando las lenguas originarias, así como los factores culturales que no atenten contra la equidad de trato. Requerimos a nuestros colaboradores la resolución de conflictos y diferencias de opinión en un entorno de respeto y excluyendo conductas que alteren el ambiente laboral.

En Grupo Rotoplas entendemos las distintas necesidades de cada individuo, ofreciendo instalaciones adecuadas para el desarrollo de la actividad profesional. Garantizamos la accesibilidad en los centros y posiciones de trabajo, incluyendo la infraestructura pertinente para evitar sesgos de sexo (baños, vestidores) y/o por discapacidad física o psíquica.

Ofrecemos material de apoyo para la prevención de la discriminación, intolerancia, violencia y acoso a través de la educación a nuestros colaboradores, buscando generar conciencia. Ofrecemos apoyo y herramientas relacionados con lo que se menciona en esta política, para las necesidades en cuanto a diversidad que surjan en cada centro de trabajo. Las solicitudes se formulan al Área de Capital Humano, que evaluará la misma para la entrega de las recomendaciones u otro tipo de apoyo pertinente.

Si esta Política, Política de Derechos Humanos, Código de Ética y Conducta no contemplan todas las situaciones que pudieran presentarse deberá aplicarse los criterios basados en los valores que conforman la cultura de Grupo Rotoplas.

Evaluación y monitoreo

Nos comprometemos a evaluar el resultado de nuestros avances en la implementación y cumplimiento de la presente política, a través de las áreas y comités correspondientes y basados en las métricas que establezcamos al respecto.

Fomentamos a nivel Grupo la rendición de cuentas respecto a la consideración de los lineamientos de diversidad y la transparencia en el desempeño. Comunicamos a nuestros colaboradores y resto de los grupos de interés nuestro compromiso con la diversidad, las acciones llevadas a cabo y los resultados de las mismas.

Denuncia y tratamiento

Cualquier conducta e incidente de discriminación, acoso u hostigamiento puede ser denunciada por parte de los colaboradores a la compañía, así como por terceros cuando implique a alguno de nuestros colaboradores, ya sea de forma directa a su jefe, Capital Humano, o a través de la plataforma de denuncias Confía Rotoplas. Se hace extensible a cualquier caso de incumplimiento de los lineamientos de la presente Política, del Código de Ética y de Conducta y de la Política de Derechos Humanos.



Política de Diversidad

Código: GR-SAR-POL-019

Fecha de emisión:
Febrero 2020

Fecha de revisión:
Febrero 2020

N° de revision: 01

En nuestro Código de Ética y de Conducta incluimos una referencia enunciativa más no limitativa de las situaciones que consideramos acoso.

Ponemos a disposición de los colaboradores y del resto de interesados el canal “Confía Rotoplas”, para que puedan denunciar aquellos incumplimientos y circunstancias que sean de su conocimiento.

Nuestros colaboradores tienen la responsabilidad de reportar cualquier comportamiento inadecuado, relacionado para fines de esta política con discriminación, acoso, violencia y hostigamiento.

Las denuncias recibidas por terceros externos a la compañía deberán ser consideradas y analizadas en igualdad de circunstancias y profesionalismo que las denuncias recibidas de parte del equipo interno.

La plataforma de “Confía Rotoplas” es administrada por un tercero independiente, las denuncias se pueden formular de manera anónima, y son puestas en conocimiento de las Áreas Legal y de Capital Humano. Dicho equipo analiza las mismas, y las canaliza a las áreas implicadas para que sus equipos profundicen en los casos.

Conforme al resultado de las investigaciones por parte de la compañía, se establecerán las sanciones a que dé lugar, incluyendo la comunicación a las autoridades pertinentes. Cualquier colaborador y/o tercero puede asimismo proceder a realizar las denuncias a través de las autoridades públicas, respondiendo la compañía con el apoyo que sea requerido por parte de éstas.

Por parte de la compañía, las sanciones pueden ir desde el aviso hasta el término de la relación laboral, y la ya señalada denuncia a las autoridades competentes.

El Comité de Ética es el encargado de evaluar aquellos casos de incumplimiento con mayor significancia y de plantear la respuesta pertinente.

Promoción de alianzas

En Grupo Rotoplas sabemos que el respeto a la diversidad y el desarrollo de mayor conciencia al respecto requieren de la colaboración de diferentes agentes.

Desde la compañía valoramos y buscamos alianzas con conocimiento y experiencia en la materia, así como respaldamos aquellas iniciativas de terceros que contribuyan al respeto y la convivencia.

Promovemos un diálogo frecuente entre la compañía y aquellas organizaciones que representen las diferentes diversidades que conforman nuestra plantilla, a manera de trabajar en el entorno laboral más adecuado e inclusivo.

Concretamos alianzas cuyo objetivo y actividades respondan al enfoque de la presente Política.

Fuentes de Información y referencias

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
ISO 30415 Diversidad e Inclusión	Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
ISO 26000 Responsabilidad Social	Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
Organización Internacional del Trabajo: Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)
OHSAS 1800	Declaración de las Naciones Unidas en minorías
Ley Federal del Trabajo	Política de faltas, permisos e incapacidades



Política de Diversidad

Código: GR-SAR-POL-019

Fecha de emisión:
Febrero 2020

Fecha de revisión:
Febrero 2020

N° de revision: 01

Política de Capacitación de
Desarrollo

Política de Atracción de Talento

HISTORIAL DE CAMBIOS

Número de Revisión	Fecha de Revisión	Descripción del Cambio
01	19/02/2020	Creación del documento