Política para la Prevención y Sanción de Conductas Discriminatorias

Creado por:	Revisado por:	Autorizado por:	Fecha de Creación:	Fecha de Actualización:
Adrián Esquivel	Área Legal	Hazel Herrera	01/08/2021	22/10/2026

Tabla de Contenidos

Sección I. Normas de acatamiento general 2

Artículo 1. Objetivo 2

Artículo 2. Principios de inclusión y diversidad 2

Artículo 3. Alcance 2

Artículo 4. Definición 3

Artículo 5. Prohibición de conductas discriminatorias 3

Sección II. Obligaciones de la empresa 4

Artículo 6. Responsabilidad de aplicación 4

Artículo 7. Compromiso de investigación 4

Sección III. Obligaciones de las personas colaboradoras 5

Artículo 8 5

Sección IV. Procedimiento 6

Artículo 9. Procedimiento denunciar situaciones de discriminación 6

Artículo 10. Investigación interna 6

Artículo 11. Confidencialidad y protección de la información 6

Artículo 12. Protección contra represalias 6

Sección V. Sanciones por incumplimiento 7

Artículo 13 7

Sección I. Normas de acatamiento general

Artículo 1. Objetivo. ASEBoston asume el compromiso de promover y mantener un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de discriminación, en el que todas las personas colaboradoras tengan igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional, en función de sus capacidades, experiencia, desempeño, aptitudes y méritos.

Asimismo, velará porque todas las decisiones relacionadas con el reclutamiento, contratación, capacitación, evaluación del desempeño, promoción, remuneración, beneficios y terminación de la relación laboral se fundamenten en criterios objetivos, razonables y relacionados con las necesidades del puesto y de la organización.

En cumplimiento de estos principios, la presente política tiene como objetivo prevenir, desalentar y sancionar cualquier forma de discriminación que pueda producirse durante el ejercicio del trabajo o en cualquier momento mientras exista la relación laboral.

Se prohíbe toda conducta, acción, omisión, trato desigual, exclusión o preferencia basada en razones de diversidad cultural, edad, etnia, sexo, género, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, afiliación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra condición protegida por la legislación aplicable o forma análoga de discriminación.

Artículo 2. Principios de inclusión y diversidad. ASEBOSTON reconoce la diversidad como un valor que fortalece la organización y contribuye al logro de sus objetivos, en ese sentido reconoce la diversidad como la integración de personas con distintas experiencias, capacidades, conocimientos, culturas, generaciones, perspectivas e ideas, cuyo aporte contribuye al crecimiento de la organización.

Promovemos una cultura basada en el respeto, la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, la colaboración y el reconocimiento del aporte individual de cada persona.

Artículo 3. Alcance. Esta política laboral será de acatamiento obligatorio para todas las personas colaboradoras de ASEBOSTON, sin distinción de su puesto, función, jerarquía o modalidad de contratación. Su aplicación debe observarse en concordancia con la legislación laboral vigente, las normas internas aplicables y las directrices que emita la organización en materia de prevención y sanción de conductas discriminatorias.

Artículo 4. Definición. Para efectos de aplicación de esta política, se entiende por discriminación toda conducta que brinde un trato desigual o que manifieste o insinúe el menosprecio hacia un colaborador de ASEBOSTON, con la intención de crear un sentimiento de intimidación o inferioridad en forma hostil u ofensiva.

Asimismo, se entenderá como discriminación, la negación de empleo o la privación del disfrute de algún beneficio otorgado por la empresa cuando el colaborador tenga iguales condiciones subjetivas y objetivas, en razón de su religión, raza, género, edad, etnia, sexo, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Artículo 5. Prohibición de conductas discriminatorias. Se prohíbe cualquier acto de discriminación directa o indirecta, exclusión, restricción, preferencia, hostigamiento, trato desigual o cualquier otra conducta que tenga por objeto o resultado afectar la dignidad, los derechos, las oportunidades laborales o las condiciones de trabajo de una persona.

Ninguna persona será objeto de discriminación por motivos de raza, color, origen étnico o social, nacionalidad, edad, sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, religión, creencias, opinión política, afiliación sindical, condición económica, discapacidad, estado de salud o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Asimismo, quedan prohibidos los comentarios, bromas, expresiones, conductas o decisiones que puedan generar un ambiente ofensivo, intimidante, humillante, hostil o denigrante para cualquier persona.

Sección II. Obligaciones de la empresa

Artículo 6. Responsabilidad de aplicación. Es responsabilidad del Área de Recursos Humanos monitorear y asegurar el cumplimiento de esta política, así como facilitar las condiciones de respeto de la dignidad humana sin distinción de religión, raza, género, edad, etnia, sexo, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

Artículo 7. Compromiso de investigación. ASEBoston se compromete a investigar y sancionar cualquier acción que haya sido determinada como discriminatoria en virtud del perjuicio que cause a alguno de sus colaboradores o que un colaborador cause incluso a cualquier otra persona.

Sección III. Obligaciones de las personas colaboradoras

Artículo 8. Es obligación de todo colaborador guardar el respeto hacia sus colaboradores, clientes, proveedores y personas en general, por lo que está prohibido ejercer cualquier acto o ejecutar cualquier acción que pueda resultar discriminatoria según los lineamientos establecidos en esta política laboral interna. Todas las personas colaboradoras deberán:

1. Mantener relaciones laborales basadas en el respeto y la dignidad de las personas.
2. Abstenerse de realizar conductas discriminatorias o que puedan interpretarse razonablemente como tales.
3. Contribuir a preservar un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación.
4. Reportar oportunamente cualquier situación que consideren contraria a esta política.

Sección IV. Procedimiento

Artículo 9. Procedimiento denunciar situaciones de discriminación. El colaborador que haya sido y/o esté siendo discriminado, deberá comunicarlo de inmediato a la Gerencia de Recursos Humanos. Así mismo se espera de cualquier colaborador que reporte y señale cualquier acto de discriminación que observe o tenga conocimiento dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

ASEBOSTON garantiza que toda denuncia será atendida de manera objetiva, imparcial y confidencial, resguardando la información relacionada con el caso y protegiendo de cualquier represalia a las personas que, de buena fe, presenten una denuncia o colaboren en el proceso de investigación.

La presentación de denuncias falsas, temerarias, maliciosas o realizadas con la intención de perjudicar a otra persona constituirá una falta muy grave y podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias sin descartar el despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 10. Investigación interna. Una vez analizada la denuncia, la Gerencia de Recursos Humanos tomará la declaración de la persona o personas involucradas, todo de lo cual levantará un acta.

Con base en los resultados de la investigación, la Gerencia de Recursos Humanos, revisará detalladamente el caso y en conjunto con la Gerencia determinará las medidas preventivas, correctivas o disciplinarias que correspondan.

Artículo 11. Confidencialidad y protección de la información. Toda denuncia, investigación, declaración, prueba, informe o documento relacionado con posibles actos de discriminación será tratado con la mayor discreción y confidencialidad posible, de conformidad con la naturaleza del caso y la normativa aplicable.

ASEBOSTON protegerá la identidad de las personas denunciantes, denunciadas, testigos y demás participantes en el proceso, así como la información obtenida durante la investigación, limitando su acceso únicamente a aquellas personas que deban intervenir para el adecuado análisis y resolución del caso.

Artículo 12. Protección contra represalias. Ninguna persona colaboradora podrá ser objeto de represalias, amenazas, intimidación, sanciones o cualquier trato desfavorable por presentar una denuncia de buena fe, colaborar como testigo o participar en una investigación interna. Cualquier acto de represalia será considerado una falta grave y podrá dar lugar a medidas disciplinarias.

Sección V. Sanciones por incumplimiento

Artículo 13. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta política será considerado una falta muy grave y podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluyendo el despido sin responsabilidad patronal.

HAZEL MELISSA HERRERA RODRIGUEZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por HAZEL MELISSA HERRERA RODRIGUEZ (FIRMA)
Fecha: 2026.10.26 14:58:04 -06'00'

Gerencia de Recursos Humanos