

POLITICA DE NO DISCRIMINACIÓN

INTRODUCCIÓN

En Grupo La Mansion creemos que la diversidad es una fuente de enriquecimiento humano y profesional, por ellos nos comprometemos a fomentar un ambiente laboral inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación desde la cocina hasta nuestros proveedores. Reafirmamos que la hospitalidad comienza desde adentro con el trato digno entre empleados, la inclusión de todas las voces y la construcción colectiva de una espacio seguro para todas las personas.

GLOSARIO

Centro de trabajo

Restaurantes de las marcas La Mansión, Soshi y Semilla

Discriminación:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o desequilibrar la equidad de oportunidades o de trato en un empleo u ocupación. La discriminación puede afectar por razones de raza, de género, religión, opinión política, nacionalidad o extracto social.

OBJETIVO

Garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona reconociendo la necesidad de prevenir conductas de acoso, hostigamiento y discriminación en el trabajo de cualquier índole.

ALCANCE

Aplica para todas las personas que trabajen en la empresa, o se encuentren de alguna manera relacionadas como clientes, proveedores y comunidad en general.

FUNDAMENTO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 1º.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en México
- Centro Mexicano de Filantropía – CEMEFI
- Código de ética
- Política de sostenibilidad

POLITICAS

Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal, social, de enfermedad, incluida su condición laboral, a tratos degradantes humillantes u ofensivos.

Grupo La Mansión es responsable de su propio comportamiento y no tolerará ninguna acción que implique acoso, hostigamiento, abuso, intimidación, o amenaza a cualquier persona por motivos de edad, raza, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación política o enfermedad.

La empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de discriminación en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.

La empresa se asegurará de que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respete en los siguientes procesos:

- Selección y contratación de personal
- Esquemas de compensaciones y sueldos
- Programas de capacitación y desarrollo
- Promoción del personal
- Terminación de relaciones laborales

y que lo anterior aplica para todas las personas sin distinciones de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política o enfermedad.

Se promoverá un ambiente de trabajo apropiado en términos del uso del lenguaje, bromas y comentarios sexistas y discriminatorios entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable.

DENUNCIAS

Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de discriminación tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja a:

a) **Línea Telefónica:**

b) **Email:** denuncia@grupolamansion.com.mx

REPRESALIAS O ACOSO

Grupo La Mansion no permitirá ninguna represalia basada en el empleo contra cualquier persona que presente un reclamo por discriminación o que hable como testigo en la investigación de un reclamo por discriminación.

SANCIONES

El Comité de Ética llevará a cabo las investigaciones necesarias para sancionar y eliminar cualquier acto de discriminación dentro del grupo procediendo conforme a la matriz de sanciones que rige en la compañía, el cual sanciona al infractor de acuerdo con el nivel de importancia y riesgo de la infracción y que va desde un acta administrativa si la infracción no es totalmente imputable al mismo hasta la separación de la empresa si el agravio a otra persona o a la empresa perjudica la integridad física, psicológica o económica.

CANALES DE DIFUSIÓN

La empresa llevará a cabo acciones periódicas de formación y sensibilización en cultura de no discriminación, así como también el uso correcto de los canales de denuncia a través de:

- **Capacitación presencial u online cada 12 meses.**
- **Firma de conocimiento de la Política por todo el personal.**
- **Trípticos informativos.**
- **Inducción formal a nuevos colaboradores.**
- **Difusión digital (boletín interno, correos institucionales).**