



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Política:

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO

Código: DELTADMAPRO-POL-RH-01

Revisión: 00

HISTORIAL DE VERSIONES				
VERSIÓN	APROBADO POR	FECHA DE REVISIÓN	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ
1.1	Óscar Davalos Carranza	Julio 2025	Propuesta de política	Fabiola A. Canelo Directora de Recursos Humanos
1.2	Daniela Gutiérrez Hernández	Agosto 2025	Validación y autorización	Fabiola A. Canelo Directora de Recursos Humanos
1.3	Óscar Davalos Carranza	Agosto 2025	Política de Igualdad de Oportunidades y Trato	Fabiola A. Canelo Directora de Recursos Humanos



TABLA DE CONTENIDO

	Página
1. Presentación	3
2. Declaración de política	3
3. Definiciones	4
4. Objetivos	5
4.1 Objetivos generales	5
4.2 Objetivos específicos	5
5. Marco Normativo	5
6. Alcance	6
7. Relación con los indicadores encontrados en el análisis inicial	6
8. Lineamientos	6
9. Funciones y responsabilidades	7
10. Vigencia y Revisión	7



1. PRESENTACIÓN

La presente Política para la Igualdad de Oportunidades y Trato, es una parte integrante de la Política de Inclusión y Diversidad que Delta, Mantenimientos y Proyectos se encuentra desarrollando en favor de todos los colaboradores para que con independencia de su género, edad, origen étnico, condiciones de salud, religión, estado civil, orientación sexual o condición socioeconómica, cuenten con igualdad de oportunidades y el mismo trato respetuoso, así como acceso equitativo a ascensos y mejoras salariales y de prestaciones laborales por igual, y un adecuado desarrollo profesional dentro de la empresa, así como el debido reconocimiento por su trabajo, con base en lo establecido en las siguientes normas:

- Norma ISO 26000 (Guía para la responsabilidad social que incluye promoción de igualdad de oportunidades y trato justo)
- Norma UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Principios rectores de la ONU sobre empresas y Derechos Humanos. Destaca la igualdad en el entorno laboral)
- ODS 5: Igualdad de género (Fomenta la igualdad de género en todos los niveles y sectores sociales)
- ODS 10: Reducción de las desigualdades (Promueve la reducción de desigualdades sociales, económicas y de género)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Regula acciones para prevenir la discriminación y fomentar la igualdad en todos los ámbitos en México)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Establece lineamientos para garantizar la igualdad de género en todas las esferas públicas y privadas)

En Delta, Mantenimientos y Proyectos estamos seguros que, la igualdad de oportunidades y trato entre nuestros colaboradores fortalecerá nuestro compromiso con los derechos humanos, y coadyuvará a mejorar el clima laboral, potenciará la productividad y reducirá la rotación del personal, contribuyendo con la igualdad de trato y condiciones laborales para todos nuestros colaboradores sin importar a que género pertenezcan ni su condición social, raza, religión o discapacidad.

Por ello, nuestro compromiso es promover los valores del respeto, inclusión e importancia de la diversidad, para la eliminación gradual de los sesgos inconscientes y la promoción de una comunicación inclusiva, mediante la capacitación a través de talleres sobre la importancia de la diversidad, la equidad en el trato y la igualdad de oportunidades y la inclusión de todas las personas en los equipos de trabajo, generando un ambiente laboral más respetuoso para todos. También es importante para nosotros la prevención del acoso laboral y sexual y en todas sus formas, por lo que los cursos y talleres serán impartidos tanto en oficina central como en las obras.

Para lograr los objetivos planteados, es vital que la Dirección General de Delta, Mantenimientos y Proyectos demuestre su liderazgo y compromiso tanto en las capacitaciones como en el seguimiento y apertura de líneas de denuncia de acoso, protegiendo la libertad de asociación y generando con ello un mayor impacto de la presente Política y fomentando la adopción de buenas prácticas en todos los niveles de la empresa.

2. DECLARACIÓN DE POLÍTICA

En Delta, Mantenimientos y Proyectos estamos comprometidos con el fomento de la igualdad de oportunidades y el trato entre nuestros colaboradores, lo que nos obliga a tener los siguientes compromisos con nuestros colaboradores:

1. Diagnóstico de empleados en condición vulnerable, así como la revisión de leyes y normativas aplicables

2. Promoción de un ambiente laboral inclusivo, eliminando las barreras por género, raza, discapacidad o religión
3. Prevención y seguimiento a casos de acoso laboral mediante cursos y talleres, así como la promoción adecuada de la línea de denuncia
4. Comunicación adecuada de las nuevas políticas a todos los colaboradores
5. Recolección de evidencias de las métricas y reporte de los avances de las mismas
6. Protección a la libre asociación
7. Plan de carrera enfocado sobre todo a los empleados en situación vulnerable
8. Transparencia y mejora continua

3. DEFINICIONES

Accesibilidad. - El acceso de la arquitectura urbana para facilitar la movilidad y el desplazamiento autónomo de personas con alguna discapacidad para su integración y el desarrollo de sus actividades cotidianas en condiciones de seguridad

Barreras arquitectónicas. - Trabas u obstáculos físicos que limitan o impiden la libertad de movimiento para las personas con discapacidad

Barreras urbanísticas. - Obstáculos físicos que limitan o impiden el movimiento a las personas con discapacidad en el entorno urbano

Derechos Humanos. - Conjunto de derechos y libertades fundamentales que pertenecen a todas las personas por el simple hecho de ser humanas, sin importar su edad, sexo, nacionalidad, religión, orientación sexual, condición social, económica, cultural o cualquier otra circunstancia

Discapacidad. - Cualquier restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano

Discapacidad física. - Limitaciones a la actividad de las personas que afectan su capacidad de movimiento, desplazamiento y todo lo relacionado con su actividad física

Discapacidad intelectual. - Personas que presentan algún tipo de limitación a sus actividades intelectuales o mentales

Discapacidad sensorial. - Personas que presentan una discapacidad que afecta alguno de sus sentidos

Diseño universal. - (Diseño para todos), significa diseñar productos o entornos aptos para el mayor número posible de personas, sin necesidad de adaptaciones ni de un diseño especializado

Equidad. - Principio de justicia que consiste en dar a cada persona lo que necesita para alcanzar condiciones de vida justas, reconociendo que no todas parten de la misma situación

Grupos vulnerables. - Sectores de la población que, por sus características personales, sociales o económicas, se encuentran en una situación de mayor riesgo de sufrir discriminación, exclusión o violación a sus derechos humanos. Su vulnerabilidad puede deberse a factores como la edad, el género, la pobreza, la discapacidad, entre otros.

Igualdad de oportunidades. - Concepto que consiste en la implementación de políticas y acciones que permitan a las personas con discapacidad desempeñarse en todos los aspectos del quehacer social sin encontrar obstáculos ni realizar esfuerzos adicionales, en la misma forma que las personas que no presentan una discapacidad

Igualdad de trato. - Principio jurídico y social que significa que todas las personas deben recibir el mismo respeto, consideración y oportunidades sin que exista discriminación por motivos como sexo, género, edad, origen étnico, religión, condición social, discapacidad, orientación sexual, opiniones o cualquier otra circunstancia personal

Mujeres. - Personas que se identifican y/o son reconocidas social, cultural o jurídicamente como parte del género femenino, sin distinción de edad, estado civil, origen étnico, orientación sexual, condición socioeconómica, discapacidad u otra característica

Personas con discapacidad ambulatoria. - Personas que requieren el uso de ayudas biomecánicas (aparatos ortopédicos, bastones, andadores, etc.) para compensar sus limitaciones debidas a alguna discapacidad

Personas con discapacidad. - Aquellas que tienen una o más deficiencias evidenciadas por la pérdida significativa de alguna de sus funciones físicas, mentales o sensoriales que implique la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales

Personas con discapacidad temporal. - Limitaciones a la actividad de las personas como consecuencia de un accidente o la convalecencia de una enfermedad, pero que es una situación reversible

Personas de la tercera edad (personas mayores). - Individuos, mujeres y hombres, que cuentan con 60 años o más, reconocidos legal y socialmente como adultos mayores, sin distinción de origen étnico, género, condición socioeconómica, orientación sexual, discapacidad u otra característica.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVOS GENERALES

Instaurar el Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en Delta, Mantenimientos y Proyectos para garantizar que con independencia de su género, edad, origen étnico, condiciones de salud, religión, estado civil, orientación sexual o condición socioeconómica, cuenten con igualdad de oportunidades y el mismo trato respetuoso, así como acceso equitativo a ascensos y mejoras salariales y de prestaciones laborales por igual, y un adecuado desarrollo profesional dentro de la empresa, así como el debido reconocimiento por su trabajo, protegiendo su libertad de asociación.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A) Realizar un diagnóstico de los empleados de Delta, Mantenimientos y Proyectos en condición vulnerable
- B) Revisión de las leyes y normativas aplicables a los grupos vulnerables. Actualización de dicho análisis cada 6 meses
- C) Prevención e investigación de casos de acoso laboral mediante cursos y talleres, así como la promoción adecuada de la línea de denuncia de acoso
- D) Incrementar la representación de mujeres en roles directivos en un 20% en los próximos 3 años
- E) Creación de un comité para la diversidad e inclusión que incluyan mujeres y personas con discapacidad

5. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Ley General de las Personas con Discapacidad
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación
- Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 Igualdad de género
- Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 para reducir la desigualdad

6. ALCANCE

El alcance de la presente Política son todos los colaboradores que laboran en Delta, Mantenimientos y Proyectos, incluyendo los miembros de la Dirección General, directores y gerentes, así como todos los colaboradores de las oficinas centrales y el personal que labora directamente en las obras.

7. RELACIÓN CON LOS INDICADORES ENCONTRADOS EN EL ANÁLISIS INICIAL

La presente Política es el resultado del análisis realizado, así como la información recabada y sistematizada en los indicadores establecidos en el estudio inicial sobre Igualdad de Oportunidades y Trato realizado en Delta, Mantenimientos y Proyectos.

8. LINEAMIENTOS

El procedimiento para el monitoreo, evaluación y mejora continua para lograr la igualdad de oportunidades y trato en Delta, Mantenimientos y Proyectos son las siguientes:

- A) Realizar un censo semestral (enero y julio) para reconocer la cantidad real de colaboradores con alguna de las siguientes características:
 - 1. Mujeres
 - 2. Mujeres que son madres solteras
 - 3. Mujeres que tienen niños pequeños (de 0 a 3 años)
 - 4. Colaboradores con alguna discapacidad permanente
 - 5. Colaboradores con alguna discapacidad ambulatoria
 - 6. Colaboradores con alguna discapacidad temporal
 - 7. Colaboradores mayores de 60 años
 - 8. Mujeres en niveles directivos
- B) Revisión semestral de las leyes y normativas aplicables a los grupos vulnerables para actualización de las políticas correspondientes
- C) Análisis e implementación por parte de Recursos Humanos de los beneficios adicionales necesarios para los colaboradores de grupos vulnerables como son:
 - 1. Horarios flexibles, teletrabajo y/o jornadas reducidas
 - 2. Accesibilidad e infraestructura: rampas y accesos especiales a las oficinas, colocación de las salas de juntas en la planta baja, salas de lactancia, modificaciones de los baños

3. Salud y bienestar: Chequeos médicos periódicos y atención psicológica
 4. Capacitación inclusiva para los colaboradores en situación vulnerable y sensibilización para todos los colaboradores de Delta, Mantenimientos y Proyectos
 5. Políticas de protección y no discriminación: Protocolos contra acoso laboral y sexual; Acompañamiento legal en casos de violencia de género
 6. Beneficios económicos y sociales: Apoyos escolares para hijos de colaboradores en condición vulnerable, fondos de apoyo para transporte, etc.
- D) Promoción de un ambiente laboral inclusivo, eliminando las barreras por género, raza, discapacidad o religión
- E) Cursos y talleres de prevención del acoso laboral y sexual
- F) Incrementar la representación de mujeres en roles directivos en un 20% en los próximos 3 años
- G) Proteger la libertad de asociación otorgando las libertades necesarias y la no intrusión en la creación de sindicatos de trabajadores
- H) Difundir las políticas y transmitir a los empleados las actualizaciones normativas internas, comunicando de manera institucional las nuevas disposiciones
- I) Recolectar evidencias de las métricas utilizadas y reportar los avances de las mismas

9. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Accionistas: Proporcionar el liderazgo y el apoyo para la implementación de la presente Política estableciendo las prioridades estratégicas de Delta, Mantenimientos y Proyectos, así como asignar los recursos necesarios para abordar los temas necesarios.

Administrador Único: Dirigir los esfuerzos y acciones para el cumplimiento de los objetivos de la presente Política.

Directores Generales: Liderar y supervisar los esfuerzos dentro de Delta, Mantenimientos y Proyectos para el cumplimiento de los objetivos de la presente Política.

Recursos Humanos: Ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la presente Política.

Jefes y Administradores de Obra: Ejecutar en cada proyecto de Delta, Mantenimientos y Proyectos las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la presente Política.

10. VIGENCIA Y REVISIÓN

La presente Política deberá ser implementada, revisada y en su caso actualizada anualmente, durante el mes de julio de cada año