



Diversidad e Inclusión Laboral

Nomenclatura: ADT-DRH-VAT-POL-018

Área: Recursos Humanos

Subárea: Atracción de Talento

Versión: 1.2



Vigencia a partir de: abril 2026



ÍNDICE

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	DEFINICIONES	3
4.	CONSIDERACIONES GENERALES	4
5.	RESPONSABILIDADES	5
6.	DESARROLLO DE LA POLÍTICA	6
7.	ANEXOS	8
8.	DOCUMENTOS RELACIONADOS	8
9.	CONTROL DE VERSIONES	8
10.	APROBACIÓN	8

1. OBJETIVO

Promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad e inclusión laborales de grupos prioritarios.

Garantizar la igualdad de oportunidades para el personal de FUNO, a través de un entorno incluyente y accesible que fomente el desarrollo laboral.

2. ALCANCE

Aplica para todo el personal de FUNO (entre ellos, pero no limitado a los que laboren en F1 Controladora de Activos, S.C.; F1 Management, S.C., como de aquellas empresas filiales o subsidiarias presentes o futuras del Grupo que cuenten con personal contratado para su operación). Así como el personal de empresas que presten servicios especializados en las propiedades de FUNO.

3. DEFINICIONES

- **Accesibilidad:** Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad (PcD) entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con un uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario, servicios, información y comunicaciones.
- **Ajuste razonable:** Adaptaciones y adecuaciones necesarias para hacer accesible el lugar de trabajo. Tiene como objetivo garantizar a las personas con discapacidad, ya sea de manera temporal o permanente, la realización de sus actividades laborales en igualdad de condiciones que el resto del personal, además de asegurar el pleno goce y disfrute de los derechos humanos de las PcD en igualdad de condiciones con las demás personas.
- **Desigualdad salarial:** Se refiere a la brecha de género en el sector laboral. Se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, que muestra mayores ingresos totales por parte del género masculino.
- **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.
- **Equidad de género:** Consideración de carácter ético con la que se intenta aplicar medidas que corrijan el desequilibrio histórico entre los géneros. Son las acciones que se llevan a cabo para garantizar el cumplimiento del derecho a la igualdad de género.
- **Equidad:** Principio conforme al cual toda persona accede con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como en la participación en todos los ámbitos de la vida social, económica, política cultural y familiar.
- **Expresión de género:** Se refiere a la manifestación externa de la identidad de género, lo cual puede o no ajustarse a los comportamientos y características socialmente definidas o asociadas con ser hombre o mujer.
- **Género:** Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas a cada sexo, entendido éste desde un punto de vista sociocultural.
- **Grupos prioritarios:** Persona o personas que cumplan con una o más de las siguientes características: personas con discapacidad, mujeres, que hablen alguna lengua indígena o cuyos padres o abuelos pertenezcan a un grupo indígenas, adultos mayores o miembros de la comunidad LGBTQ+.

- **Identidad de género:** Percepción que una persona tiene sobre su propio género. Este puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer y no mantiene ninguna relación con la orientación sexual de la persona.
- **Igualdad de género:** Disposición que deriva de un derecho humano. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del centro de trabajo.
- **Igualdad:** Acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **Inclusión laboral:** Tiene como finalidad la contratación de personas con capacidades diferentes, así como con miembros de determinados colectivos que son menos susceptibles de ser contratados.
- **Lenguaje incluyente:** Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita.
- **Lenguaje no sexista:** Es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.
- **Orientación sexual:** Es independiente del sexo biológico o de la identidad de género; se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas.
- **Persona con discapacidad (PcD):** Es un concepto que evoluciona; la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras, debidas a las actitudes y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las personas, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

4. CONSIDERACIONES GENERALES

Para FUNO es importante fomentar un ambiente laboral de respeto, diversidad e igualdad, una atmosfera humanitaria de comunicación abierta con todos los grupos prioritarios presentes en la fibra y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso, hostigamiento y de otras formas de intolerancia y violencia.

FUNO es una empresa comprometida con la creación de un Entorno Organizacional Favorable respetuoso e inclusivo para todo su personal, proveedores y prestadores de servicios, por lo que es esencial que las relaciones laborales se desarrollen dentro de un entorno de respeto, seguridad y bienestar.

5. RESPONSABILIDADES

Rol	Responsabilidades
Gerencia de Atracción de Talento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar la selección y reclutamiento inclusivo.
Dirección de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar el cumplimiento de la presente política. ▪ Verificar se cumplan con los ajustes razonables. ▪ Dar seguimiento a las denuncias presentadas, cuando sea requerido.
Comité de Ética	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigilar y evaluar el cumplimiento del código de ética.
Comité de Diversidad e Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigilar y evaluar el cumplimiento de las políticas y procesos para fomentar la diversidad e inclusión. ▪ Incorporar en los programas de liderazgo comportamientos para una mejor toma de decisiones y una cultura de diversidad.
Personal en General	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar un entorno organizacional favorable y evitar cualquier tipo de discriminación. ▪ Participar en las capacitaciones que le sean asignadas.
Gerencia de Inmuebles	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar el cumplimiento de la presente política en los inmuebles con apoyo del Comité de Sostenibilidad.

6. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

6.1. GENERALES

- 6.1.1. En cumplimiento al Código de Ética, en FUNO se respetan las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y orientación sexual, promoviendo la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todas las personas contratadas.
- 6.1.2. Todas las iniciativas para eliminar barreras de diversidad y fomentar la inclusión laboral serán para todo el personal de FUNO y sus subsidiarias, y en la medida de lo posible estarán encaminadas a los grupos prioritarios:
- Personas con discapacidad
 - Comunidades indígenas
 - Personas de la comunidad LGBTQ+
 - Migrantes
 - Adultos mayores
 - Padres y madres solteros
- 6.1.3. Dentro del proceso de Atracción, Selección y Contratación, se persigue otorgar las mismas oportunidades laborales sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales (**para más información consultar política ADT-DRH-VAT-POL-003-V2.2 Atracción, Selección y Contratación de Talento**).
- 6.1.4. Asegurar que se cumplen con los ajustes razonables correspondientes.
- 6.1.5. Los procesos del área de Atracción de Talento y Desarrollo Organizacional y Capacitación se realizan con base en parámetros de desempeño y potencial sin hacer distinción.
- 6.1.6. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por razón de género.
- 6.1.7. No permitir ningún tipo de acoso, intimidación, burlas, amenazas, señalamientos u otras actitudes de violencia física o psicológica, que ofenda la dignidad de una persona.
- 6.1.8. Será responsabilidad del Comité de Diversidad e inclusión:
- 6.1.8.1. Proponer medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de los grupos de interés.
- 6.1.8.2. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia del género menos representado con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en los que su representación sea insuficiente. Entre otros, a través de la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos los grupos de interés de FUNO.
- 6.1.8.3. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando la participación en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de FUNO.

- 6.1.8.4. Incorporar en los programas de liderazgo comportamientos que favorezcan una mejor toma de decisiones y una cultura basada en la diversidad, así como una estrategia de comunicación interna y que logre transmitir la naturaleza plural e inclusiva a nivel del grupo.
- 6.1.9. Establecer objetivos concretos en materia de diversidad e inclusión para garantizar la consecución de los compromisos establecidos, e implantar sistemas de medición en diversidad, así como sistemas de valoración de su impacto.
- 6.1.10. Mantener y fomentar un lenguaje neutro e inclusivo en las comunicaciones tanto internas como externas.
- 6.1.11. Está prohibida la exhibición por cualquier medio, de imágenes u objetos de contenido sexual en el lugar de trabajo o que promuevan el odio, la discriminación o la promoción de estereotipos.
- 6.1.12. Se deberá capacitar a la organización en los siguientes aspectos:
- Temas de discapacidad (conocer los tipos de discapacidad, utilizar lenguaje adecuado, adaptar pruebas de selección y dirigirse a la persona candidata)
 - Publicar vacantes en los medios designados para dicho propósito, mencionando que es una posición inclusiva
 - Concientizar al entorno directo, jefatura y personal de trabajo, respecto de la nueva persona contratada, generando espacios de sensibilización y educación

6.2. SEGUIMIENTO Y SANCIONES

- 6.2.1. Monitoreamos de forma periódica, a través del Comité de Ética, el seguimiento de las denuncias presentadas que se refieran a la violación de esta política.
- 6.2.2. El personal, distribuidores, proveedores, contratistas independientes y demás socios comerciales que violen los principios asentados en esta política podrán ser sujetos de acciones disciplinarias.
- 6.2.3. En caso de dudas contactar a la Dirección de Recursos Humanos o la Dirección de Sostenibilidad.

7. ANEXOS

N/A

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS


Código	Nombre del Documento
ADT-DRH-VAT-PRO-003-V2.2	Atracción, Selección y Contratación de Talento

9. CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción
1.0	Enero 2021	Creación del documento
1.1	Octubre 2023	Se integra vocabulario inclusivo a la política. Se complementa la política de lo general a lo particular. Actualización de formato.
1.2	Abril 2026	Actualización de responsabilidades y lenguaje incluyente. Actualización de formato.

10. APROBACIÓN

Elaboración	Aprobación	Aprobación
 <hr/> Vanesa Díaz Gerencia de Atracción de Talento	 <hr/> Karen Mora Dirección de Sostenibilidad	 <hr/> Arturo Campos Dirección de Recursos Humanos

Aprobación
 <hr/> Ignacio Tortoriello VP de Administración y TI

CERTIFICADO DE MENSAJE DE DATOS Y VINCULACIÓN DE FIRMA ELECTRÓNICA
EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA

NÚMERO IDENTIFICADOR DEL DOCUMENTO

69d44fae522593339c5b8e9d

NOMBRE DEL DOCUMENTO

ADT-DRH-VAT-POL-018-V1.2 Diversidad e Inclusión Laboral.pdf

TIPO DE FIRMA

Firma Electrónica Fiable

ESTATUS

Firmado y Completo

FIRMANTES

Nombre: Vanesa Berenice

Apellidos: Díaz Reyes

Correo Electrónico: vdiaz@fibrauno.mx

Hash: AA9XUywCTLSumdNPLIqCVIeogqiF2ZvEVT3J4T0lco8=

Dirección IP: 187.188.10.255

Visualización del Mensaje de datos: 06/abr/2026 20:01:16 GMT-6(2026-04-07T02:01:16.253Z)

Firmado el: 06/abr/2026 20:01:37 GMT-6(2026-04-07T02:01:37.580Z)

Nombre: Ana Karen

Apellidos: Mora González

Correo Electrónico: kmora@fibrauno.mx

Hash: bHW7zRBv2dAtPXZaQ0//6rB3uRIZX1a0w5KLYfy8LAU=

Dirección IP: 200.66.68.218

Visualización del Mensaje de datos: 07/abr/2026 10:32:43 GMT-6(2026-04-07T16:32:43.252Z)

Firmado el: 07/abr/2026 11:46:03 GMT-6(2026-04-07T17:46:03.244Z)

Nombre: Arturo

Apellidos: Campos Bibriesca

Correo Electrónico: acampos@fibrauno.mx

Hash: 4w8iCq4OVU1BFnKo77XwKnIckiqC57pJh9Vz1hw/8X4=

Dirección IP: 189.201.106.200

Visualización del Mensaje de datos: 07/abr/2026 12:15:19 GMT-6(2026-04-07T18:15:19.302Z)

Firmado el: 15/abr/2026 14:25:25 GMT-6(2026-04-15T20:25:25.256Z)

Nombre: Ignacio

Apellidos: Tortoriello

Correo Electrónico: itortoriello@fibrauno.mx

Hash: phsTAXiw0HFFuNuhdjZSNzkdWu7XtChvHpMXS6yzbR8=

Dirección IP: 99.106.113.155

Visualización del Mensaje de datos: 16/abr/2026 11:49:28 GMT-6(2026-04-16T17:49:28.096Z)

Firmado el: 16/abr/2026 11:50:00 GMT-6(2026-04-16T17:50:00.050Z)

FECHA DE FIRMA A LA VERSIÓN FINAL DEL DOCUMENTO

16/abr/2026 11:50:00 GMT-6(2026-04-16T17:50:00.053Z)

URL de la Auditoría

<https://clm.trato.io/r/kQdacA6nSDMzGw83F9L1J>



*Este documento fue firmado con el uso de medios electrónicos y garantiza la integridad del documento, así como la identidad de los firmantes. La URL que se detalla en la parte superior permite validar las firmas electrónicas, el mensaje de datos y el estado del documento.