



Igualdad Laboral y No Discriminación

Código: ADM-RHH-013
Versión: 1.1
Vigencia a partir de: agosto 2023



Área: Recursos Humanos
Subárea: Atracción de Talento



1 OBJETIVO

Promover y garantizar una cultura de igualdad y no discriminación en el centro de trabajo integrando una perspectiva de género y de derechos humanos, así como favorecer la igualdad de oportunidades para cada colaborador¹.

Fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso, hostigamiento y de otras formas de intolerancia y violencia.

2 ALCANCE

Aplica para todos los colaboradores 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 los colaboradores de empresas que presten servicios especializados en las propiedades de FUNO.

3 DEFINICIONES

Acoso Laboral: Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas.

Discriminación: Se refiere al trato desigual, en forma de distinción, restricción y/o orientación, que es evidentemente injusto y excluyente, si no está basada en cuestiones objetivas y razonables.

Fenómeno Discriminatorio: Es la consecuencia permanente o temporal de actitudes discriminatorias que impidan el libre ejercicio del derecho humano a la no discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación.

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+.

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.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

¹ Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

4 POLÍTICAS GENERALES

- La presente política es de carácter obligatorio para todo el personal que preste sus servicios en corporativo como en todo inmueble perteneciente y operado por FUNO.
- Cada colaborador debe seguir el procedimiento que se describe a continuación si cree que él o alguien en su presencia ha sido objeto de discriminación o acoso por su edad, ciudadanía, color, origen étnico, género, identidad de género, información genética, estado civil, origen nacional, discapacidad (física o mental), raza religión, sexo, orientación y expresión sexual. Asimismo, cada colaborador debe seguir el proceso que se describe al final de esta política si sabe de alguna conducta que infrinja la política contra el acoso y la discriminación en FUNO incluido el acoso u hostigamiento sexual, la conducta sexualmente sugestiva o el comportamiento de acoso.
- En FUNO se reconoce, promueve y se debe respetar el derecho a la No Discriminación y el principio de Igualdad en los centros de trabajo y en general en todas sus instalaciones y eventos.
- En cumplimiento al Código de Ética, en FUNO se respetan las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico, género, orientación sexual, identidad o expresión de género y discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todas las personas contratadas.
- Queda prohibida toda expresión de discriminación, los factores incluyen, pero no se limitan a:
 - Origen étnico o nacionalidad
 - Género, identidad de género y/o expresión de género
 - Edad
 - Discapacidad
 - Condición social
 - Condiciones de salud
 - Religión
 - Idioma
 - Opiniones
 - Ideas políticas
 - Orientación sexual
 - Estado civil
 - Responsabilidades familiares o del tutor
 - Actividad industrial o pertenencia sindical
 - Embarazo, potencial embarazo o lactancia
 - Apariencia física
 - La asociación familiar o marital con una persona que presente cualquiera de los factores anteriores
 - O cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas²

² Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Queda estrictamente prohibido la expresión de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, racismo y otras formas conexas de intolerancia que serán entendidas como discriminación.
- En nuestros mensajes publicitarios, ya sean visuales, de audio o la mezcla de ambos, se prohíbe discriminar a personas concretas o grupos de personas. Se considera que un anuncio es discriminatorio cuando niega oportunidades a determinadas personas o grupos de personas por motivos relacionados con características personales como la raza, la etnia, la nacionalidad, la religión, la edad, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil o familiar, o de una discapacidad, enfermedad o trastorno genético.
- El acoso también es una forma de discriminación y puede expresarse de diferentes formas: física, verbal o no-verbal. FUNO rechaza cualquiera de estas expresiones que pueda ser ofensiva o intimidar a la persona; puede suceder en una interacción en una serie de eventos repetidos. Se describen de manera enunciativa mas no limitativas algunas acciones que están prohibidas:
 - Lenguaje y comentarios abusivos
 - El uso de lenguaje ofensivo
 - Excluir, marginalizar o recluir a los colaboradores de sus actividades laborales normales
 - Divulgar información equivocada o rumores mal intencionados
 - Comentarios repetidos que humillen al colaborador
 - No reconocer la identidad de género de un individuo
 - Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual
 - Hacer regalos, dar preferencias indebidas o manifestar abiertamente el interés sexual
 - Recibir tratos dominantes para someterse a deseos sexuales
 - Condicionar prestaciones o servicios públicos a cambio de sostener conductas sexuales
 - Condicionar la obtención, la permanencia o las condiciones en el trabajo a cambio de sostener conductas sexuales
 - Recibir represalias por rechazar proposiciones sexuales
 - Ser espiada/o cuando estás en el sanitario
 - Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual
 - Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas
- Una situación de acoso no considera:
 - Relaciones entre personas de mutuo consentimiento
 - Decisiones laborales justificables sobre temas laborales tales como cambios organizacionales, delimitación de tareas, entre otros
 - Comentarios de retroalimentación estándares donde el lenguaje sea apropiado, razonable y enfocado a mejorar el trabajo, al desempeño o al comportamiento

Violencia física no es un ejemplo de acoso, es un delito en cuyo caso será trasladado a las autoridades correspondientes

- Se consideran incumplimientos a cualquier acto de discriminación mencionado en la presente política, sucedido ya sea en interacciones dentro de las oficinas FUNO, en cualquiera de sus propiedades, en interacciones a través de redes sociales o en interacciones relacionadas al trabajo, pero fuera de las instalaciones de FUNO.
- Cualquier incumplimiento a la política, deberá ser reportado a través del canal que consideren adecuado:
 1. Hablar directamente con la persona que esté causando la ofensa. Para darle seguridad o estructura en la conversación puede obtenerse apoyo del Área de Recursos Humanos, Sostenibilidad, jefe directo o Dirección de área.
 2. Hablar con jefe directo, Dirección o Vicepresidencia de Área, quien deberá proporcionar las opciones viables.
 3. Equipo de Recursos Humanos.
 4. Por medio de la línea ética, destinada para este propósito:

Contacto

Tips anónimos Deloitte
Teléfono: 800-9100-311

Sitio web: www.tipsanonimos.com/funo

- La presente política se encuentra en apego al Consejo Para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad De México (COPRED) y la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas.
- En caso de que exista cualquier anomalía en el cumplimiento de estos lineamientos, la Dirección de Recursos Humanos con el apoyo del Comité de Ética, tienen la facultad de aplicar las medidas disciplinarias necesarias. Dichas medidas pueden ser: disciplinarias, terapia, capacitación, solicitar disculpas directamente al agraviado, transferencia e incluso la terminación del contrato laboral.
- Cualquier situación no considerada en la presente política se sujetará a las acciones y/o decisiones que establezca el Comité de Ética o, en su defecto, la Dirección de Recursos Humanos.
- El comité de ética o la dirección de Recursos Humanos determinarán las sanciones acordes a la falta realizada, algunas de las posibles sanciones son:
 - Terminación del contrato laboral
 - Denuncia ante autoridades

POLÍTICA PARA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN


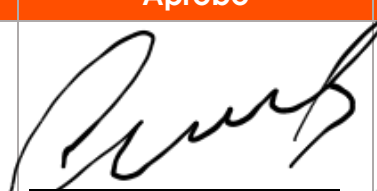
CÓDIGO: ADM-RHH-013

Vigencia a partir de
agosto 2023

5 CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción
1.0	abril 2022	Creación del documento
1.1	agosto 2023	Se integra vocabulario inclusivo a la política. Se complementa la política de lo general a lo particular. Actualización del formato.

6 APROBACIÓN

Elaboró/ Aprobó	Aprobó	Aprobó	Aprobó
 Vanesa Díaz Gerencia de Atracción de Talento	 Ana Karen Mora Dirección de Sostenibilidad	 Arturo Campos Dirección de Recursos Humanos	 Ignacio Tortoriello VP Administración y TI



CERTIFICADO DE MENSAJE DE DATOS Y VINCULACION DE FIRMA ELECTRONICA

NÚMERO IDENTIFICADOR DEL DOCUMENTO

64cd35555a8df23c9565b3a6

NOMBRE DEL DOCUMENTO

ADM-RHH-013 Igualdad Laboral y No Discriminacion v1.1.pdf

TIPO DE FIRMA

Firma Electrónica Fiable

ESTATUS

Firmado y Completo

FIRMANTES

Nombre: Vanesa Berenice

Apellidos: Díaz Reyes

Correo Electrónico: vdiaz@fibrauno.mx

Hash: klTV2luWkAq5ZAlnB/6OnDPGKp201oX4nuwkU15dzQg=

Dirección IP: 201.103.79.143

Visualización del Mensaje de datos: 04/ago/2023 11:36:56 GMT-6(2023-08-04T17:36:56.327Z)

Firmado el: 04/ago/2023 11:40:48 GMT-6(2023-08-04T17:40:48.201Z)

Nombre: Ana Karen

Apellidos: Mora González

Correo Electrónico: kmora@fibrauno.mx

Hash: l59Xtqyri3yFgm8rt0AiSsxj3ftvr6e0i5pjnXzx4l=

Dirección IP: 200.66.68.218

Visualización del Mensaje de datos: 04/ago/2023 12:24:15 GMT-6(2023-08-04T18:24:15.652Z)

Firmado el: 04/ago/2023 12:24:37 GMT-6(2023-08-04T18:24:37.375Z)

Nombre: Arturo

Apellidos: Campos Bibriesca

Correo Electrónico: acampos@fibrauno.mx

Hash: QbBooi1NWSG1meStr6JcDRsnmC3hZxPerhMJ2Ga5kOk=

Dirección IP: 189.203.53.23

Visualización del Mensaje de datos: 07/ago/2023 19:22:32 GMT-6(2023-08-08T01:22:32.365Z)

Firmado el: 08/ago/2023 18:38:37 GMT-6(2023-08-09T00:38:37.714Z)

Nombre: Ignacio

Apellidos: Tortoriello

Correo Electrónico: itortoriello@fibrauno.mx

Hash: HOWEyCd/k4n04XyMemdhvb9TQbSeONtffKID0Ll6CIM=

Dirección IP: 189.219.64.147

Visualización del Mensaje de datos: 07/ago/2023 14:14:40 GMT-6(2023-08-07T20:14:40.397Z)

Firmado el: 07/ago/2023 14:14:51 GMT-6(2023-08-07T20:14:51.535Z)

FECHA DE FIRMA A LA VERSIÓN FINAL DEL DOCUMENTO

08/ago/2023 18:38:37 GMT-6(2023-08-09T00:38:37.803Z)

URL de la Auditoría

<https://clm.trato.io/r/JJnXKINgWFJT9PhyEsKJ>



*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.