



# DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

Código: ADM-RHH-014  
Versión: 1.1  
Vigencia a partir de: octubre 2023



Área: Recursos Humanos  
Subárea: Atracción de Talento



## 1 OBJETIVO

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

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

## 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

**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 los demás colaboradores (as) 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 RESPONSABILIDADES

Rol	Responsabilidades
Gerencia de Atracción de Talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la selección y reclutamiento inclusivo.</li> </ul>
Dirección de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar el cumplimiento de la presente política.</li> </ul>
Comité de Ética	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vigilar y evaluar el cumplimiento del código de ética.</li> </ul>
Comité de Diversidad e Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vigilar y evaluar el cumplimiento de las políticas y procesos para fomentar la diversidad e inclusión.</li> </ul>
Gerencia de Inmuebles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar el cumplimiento de la presente política en los inmuebles con apoyo del Comité de Sostenibilidad.</li> </ul>

## 5 POLÍTICAS GENERALES

- 5.1 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.
- 5.2 Todas las iniciativas para eliminar barreras de diversidad y fomentar la inclusión laboral serán para todos los colaboradores 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
- 5.3 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 ADM-RHH-001 Atracción, Selección y Contratación de Talento**).
- 5.4 Asegurar que se cumplen con los ajustes razonables correspondientes.
- 5.5 Los procesos del área de Atracción de Talento y Capacitación se realizan con base en parámetros de desempeño y potencial sin hacer distinción.
- 5.6 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
- 5.7 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.
- 5.8 Será responsabilidad del Comité de Diversidad e inclusión:
- 5.8.1 Proponer medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de los grupos de interés.
  - 5.8.2 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.
  - 5.8.3 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.
  - 5.8.4 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.

- 5.9 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.
- 5.10 Mantener y fomentar un lenguaje neutro e inclusivo en las comunicaciones tanto internas como externas.
- 5.11 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.
- 5.12 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 al candidato).
  - Publicar vacantes en los medios designados para dicho propósito, mencionando que es una posición inclusiva.
  - Concientizar al entorno directo, jefatura y colaboradores de trabajo, respecto del nuevo colaborador, generando espacios de sensibilización y educación.

## 6 SEGUIMIENTO Y SANCIONES

- 6.1 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 Los empleados, distribuidores, proveedores, contratistas independientes y demás socios comerciales que violen los principios asentados en esta política podrán ser sujetos de acciones disciplinarias.
- 6.3 En caso de dudas contactar a la dirección de Recursos Humanos o la dirección de Sostenibilidad.

## 7 DOCUMENTOS RELACIONADOS

Código	Nombre del documento
ADM-RHH-001	Atracción, Selección y Contratación de Talento

## 8 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 del formato.

9 APROBACIÓN

Revisó	Aprobó	Aprobó
 _____ Vanesa Días Gerencia de Atracción de Talento	 _____ Karen Mora Dirección de Sostenibilidad	 _____ Arturo Campos Dirección de Recursos Humanos

## CERTIFICADO DE MENSAJE DE DATOS Y VINCULACIÓN DE FIRMA ELECTRÓNICA

### NÚMERO IDENTIFICADOR DEL DOCUMENTO

653ffe348b0d396d4bdb8a44

### NOMBRE DEL DOCUMENTO

ADM-RHH-014 Diversidad e Inclusion Laboral v1.1 Política

### TIPO DE FIRMA

Firma Electrónica Fiable

### ESTATUS

Firmado y Completo

### FIRMANTES

**Nombre:** Vanesa Berenice

**Apellidos:** Díaz Reyes

**Correo Electrónico:** vdiaz@fibrauno.mx

**Hash:** 8QSY9a1n8YeomwIcO5gZeeo8SeEdRxxgq1PMwqqdUgYM=

**Dirección IP:** 189.203.112.202

**Visualización del Mensaje de datos:** 30/oct/2023 14:23:35 GMT-6(2023-10-30T20:23:35.887Z)

**Firmado el:** 31/oct/2023 09:30:08 GMT-6(2023-10-31T15:30:08.244Z)

**Nombre:** Ana Karen

**Apellidos:** Mora González

**Correo Electrónico:** kmora@fibrauno.mx

**Hash:** 2yapl/ufPDjAs2xdzl9XILKqkZz4BYVXNT7QHG2m1UE=

**Dirección IP:** 200.66.68.218

**Visualización del Mensaje de datos:** 30/oct/2023 16:38:16 GMT-6(2023-10-30T22:38:16.524Z)

**Firmado el:** 30/oct/2023 16:38:25 GMT-6(2023-10-30T22:38:25.556Z)

**Nombre:** Arturo

**Apellidos:** Campos Bibriesca

**Correo Electrónico:** acampos@fibrauno.mx

**Hash:** SvkaZ5gqwK80IOqQSThwpSH0Z0oyUMv0Mg6qfP2qp5o=

**Dirección IP:** 189.203.52.188

**Visualización del Mensaje de datos:** 30/oct/2023 18:46:03 GMT-6(2023-10-31T00:46:03.889Z)

**Firmado el:** 30/oct/2023 18:59:42 GMT-6(2023-10-31T00:59:42.228Z)

### FECHA DE FIRMA A LA VERSIÓN FINAL DEL DOCUMENTO

31/oct/2023 09:30:08 GMT-6(2023-10-31T15:30:08.332Z)

### URL de la Auditoría

[https://clm.trato.io/r/WLsxvtWG1YZQZUAjo\\_RvV](https://clm.trato.io/r/WLsxvtWG1YZQZUAjo_RvV)



\*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.