



Igualdad Laboral y No Discriminación

Nomenclatura: ADT-DRH-VAT-POL-013

Área: Recursos Humanos

Subárea: Atracción de Talento

Versión: 1.3



Vigencia a partir de: marzo 2026



ÍNDICE

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

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 persona que colabore en FUNO, tomando como directriz lo establecido en la LFPED¹.

2. ALCANCE

Aplica para todo el personal de FUNO (entre ellos, pero no limitado, a quienes 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

- **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/u 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+.
- **LFPED:** Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- **Personal con Discapacidad:** 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 LFPED, Fracción III - "Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia".

4. CONSIDERACIONES GENERALES

Para FUNO es importante 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.

5. RESPONSABILIDADES

Rol	Responsabilidades
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualizar y difundir la política. ▪ Establecer en conjunto con el Comité de Ética las medidas necesarias en caso de incumplimiento a la presente política. ▪ Salvaguardar la privacidad y confidencialidad de las denuncias, así como la evidencia generada.
Personal en General	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar un Entorno Organizacional Favorable. ▪ No realizar conductas de discriminación, violencia, acoso y/u hostigamiento sexual. ▪ Conocer y apegarse a la presente política. ▪ Denunciar cualquier tipo de incumplimiento a la política por los canales establecidos.
Comité de Ética	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar en conjunto con la Dirección de Recursos Humanos las sanciones a las faltas realizadas por el personal. ▪ Realizar la investigación a las denuncias recibidas.

6. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

6.1. GENERALES

- 6.1.1. 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; todo el personal de FUNO, incluidos Directivos y miembros del Comité Técnico.
- 6.1.2. Cada persona que colabore en FUNO debe seguir el procedimiento que se describe al final de esta política si considera que ella misma o alguien en su presencia ha sido objeto de discriminación o acoso, o si sabe de alguna conducta que infrinja esta política.
- 6.1.3. 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.
- 6.1.4. 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.
- 6.1.5. Queda prohibida toda expresión de discriminación, los factores incluyen, pero no se limitan a:
 - Origen étnico o nacionalidad
 - Raza, apariencia física, género, identidad de género y/o expresión de género
 - Orientación sexual
 - Edad
 - Información y/o expresión genética
 - Discapacidad
 - Condición social
 - Embarazo, probabilidad de embarazo o lactancia
 - Condiciones de salud, incluido Virus de Inmunodeficiencia Humana
 - Religión
 - Idioma
 - Opiniones
 - Ideas políticas
 - Estado civil
 - Responsabilidades familiares o de quien ejerza la tutela
 - Actividad industrial o pertenencia sindical
 - La asociación familiar o marital con una persona que presente cualquiera de los factores anteriores
 - 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.

- 6.1.6. Las siguientes situaciones no son consideradas como acoso:
- Relaciones entre personas de mutuo consentimiento.
 - Decisiones justificables sobre temas laborales tales como cambios organizacionales, delimitación de tareas, desempeño, entre otros.
 - Comentarios de retroalimentación donde el lenguaje sea apropiado, razonable y enfocado a mejorar el trabajo, al desempeño o al comportamiento.
- 6.1.7. La violencia física no es un ejemplo de acoso, es un delito en cuyo caso deberá ser denunciado ante las autoridades correspondientes.
- 6.1.8. Es considerado incumplimiento de la presente política cualquier acto de discriminación mencionado, sucedido ya sea en interacciones dentro de las oficinas de 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.
- 6.1.9. Cualquier incumplimiento a la política, debe ser reportado a través de los siguientes canales:
- La persona agraviada podrá hablar directamente con la persona que esté causando la ofensa, si así lo desea. Para ello podrá contar con el apoyo de alguna de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Sostenibilidad, jefatura directa o Dirección de área.
 - Reportar a su jefatura directa, Dirección o Vicepresidencia de Área, quien deberá proporcionar las opciones pertinentes.
 - Equipo de Recursos Humanos.
 - Por medio de la línea ética, destinada para este propósito:
- Contacto**
Línea Ética FUNO
Teléfono: 800.123.FUNO (3866)
Correo electrónico: denuncias@lineaeticafuno.mx
Sitio web: www.lineaeticafuno.mx
- 6.1.10. 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.
- 6.1.11. 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 necesarias. Dichas medidas pueden ser: disciplinarias, terapia, capacitación, solicitar disculpas directamente al agraviado, transferencia e incluso la terminación del contrato laboral.
- 6.1.12. Cualquier situación no considerada en la presente política estará sujeta a las acciones y/o decisiones que establezca el Comité de Ética o, en su defecto, la Dirección de Recursos Humanos.

6.1.13. El Comité de Ética o en su defecto la Dirección de Recursos Humanos determinarán las sanciones acordes a la falta realizada, algunas de las posibles sanciones son:

- Amonestación verbal y/o mediante la documentación correspondiente y de ser el caso, considerar la capacitación obligatoria y en consecuencia la sensibilización correspondiente
- Terminación del contrato laboral
- Denuncia ante las autoridades correspondientes

7. ANEXOS

N/A

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Código	Nombre del documento
N/A	Código de Ética

9. 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 de formato.
1.2	Agosto 2024	Especifica la alineación del documento a lo establecido en la Fracción 3ra del artículo 1° de la LFPED. Actualización de formato.
1.3	Marzo 2026	Se establece el cuadro de responsabilidades. Actualización de formato

10. APROBACIÓN

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

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



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

NÚMERO IDENTIFICADOR DEL DOCUMENTO

69a1d06bdc5984f7fb6d5137

NOMBRE DEL DOCUMENTO

ADT-DRH-VAT-POL-013-V1.3 Igualdad Laboral y No Discriminacion.pdf

TIPO DE FIRMA

Firma Electrónica Fiable

ESTATUS

Firmado y Completo

FIRMANTES

Nombre: Vanesa Berenice

Apellidos: Díaz Reyes

Correo Electrónico: vdiaz@fibrauno.mx

Hash: ax04sk0y1PF17Z9BAq3Cz22oPxXxKuUFAksmmqJZyg=

Dirección IP: 187.188.10.255

Visualización del Mensaje de datos: 04/mar/2026 16:30:33 GMT-6(2026-03-04T22:30:33.290Z)

Firmado el: 04/mar/2026 19:33:53 GMT-6(2026-03-05T01:33:53.775Z)

Nombre: Ana Karen

Apellidos: Mora González

Correo Electrónico: kmora@fibrauno.mx

Hash: MbQX3uxzaRT02rSlkRBeuteVYZy1qIGQmx3SMjItYc=

Dirección IP: 200.66.68.218

Visualización del Mensaje de datos: 06/mar/2026 12:12:18 GMT-6(2026-03-06T18:12:18.750Z)

Firmado el: 06/mar/2026 12:12:27 GMT-6(2026-03-06T18:12:27.569Z)

Nombre: Arturo

Apellidos: Campos Bibriesca

Correo Electrónico: acampos@fibrauno.mx

Hash: qYhHZ+Bd6b0AvtgCMUbk0oc0177yh7VbhGK3B6uwj1s=

Dirección IP: 189.201.6.177

Visualización del Mensaje de datos: 09/mar/2026 09:42:58 GMT-6(2026-03-09T15:42:58.330Z)

Firmado el: 09/mar/2026 09:48:16 GMT-6(2026-03-09T15:48:16.020Z)

Nombre: Ignacio

Apellidos: Tortoriello

Correo Electrónico: itortoriello@fibrauno.mx

Hash: phsTAXiw0HFFuNuhdjZSNzkdWu7XtChvHpMXS6yzbR8=

Dirección IP: 4.18.17.114

Visualización del Mensaje de datos: 09/mar/2026 11:33:34 GMT-6(2026-03-09T17:33:34.909Z)

Firmado el: 09/mar/2026 11:34:14 GMT-6(2026-03-09T17:34:14.874Z)

FECHA DE FIRMA A LA VERSIÓN FINAL DEL DOCUMENTO

09/mar/2026 11:34:14 GMT-6(2026-03-09T17:34:14.878Z)

URL de la Auditoría

<https://clm.trato.io/r/TqG8IHqiytFOITd96Xk4D>



*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.