



POL



# Igualdad Laboral y No Discriminación

**Nomenclatura:** ADT-DRH-VAT-POL-013-V1.2

**Área:** Recursos Humanos

**Subárea:** Atracción de Talento

**Versión:** 1.2



**Vigencia a partir de:** agosto de 2024



## 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 LFPED<sup>1</sup>.

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 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/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+.

**LFPED:** Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

**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.

<sup>1</sup>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"

**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.

## 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; todos los colaboradores de FUNO, incluidos Directivos y miembros del Comité Técnico

Cada persona que colabore en FUNO debe seguir el procedimiento que se describe al final de esta política si cree que él o alguien en su presencia ha sido objeto de discriminación o acoso o si sabe de alguna conducta que infrinja esta política.

- 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
  - 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 personas<sup>2</sup>.
- Queda estrictamente prohibido la expresión de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, racismo y otras formas conexas de intolerancia que serán entendidas como discriminación.
- Los mensajes publicitarios emitidos por FUNO, ya sean visuales, de audio o la mezcla de ambos, tienen prohibido 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 o la combinación de estas: 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 o en una serie de eventos repetidos. Se describen de manera enunciativa mas no limitativa algunas acciones que están prohibidas:
  - Lenguaje y comentarios abusivos.
  - El uso de lenguaje discriminatorio.
  - Excluir, marginar o aislar al personal de sus actividades laborales para las cuales fue contratado.
  - Divulgar información equivocada o rumores que dañen de cualquier forma la integridad de otras personas.
  - Comentarios repetidos que humillen al personal.
  - No reconocer la identidad de género del personal o los invitados a nuestras propiedades
  - Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual.
  - Hacer regalos, dar preferencias indebidas o manifestar abiertamente el interés sexual hacia el personal.
  - Ejercer tratos dominantes para someter a deseos sexuales.
  - Condicionar prestaciones o beneficios de cualquier índole a cambio de sostener conductas sexuales.
  - Condicionar la obtención, la permanencia o las condiciones en el trabajo a cambio de sostener conductas sexuales.
  - Ejercer represalias ante rechazos de proposiciones sexuales.
  - Espiar al personal en sanitarios, vestidores, sala de lactancia o cualquier espacio similar.
  - Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
  - Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

---

<sup>2</sup> Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- 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.

La Violencia física no es un ejemplo de acoso, es un delito en cuyo caso deberá ser denunciado ante las autoridades correspondientes.

- 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.
- Cualquier incumplimiento a la política, debe ser reportado a través de los siguientes canales:
  1. 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.
  2. Reportar a su jefatura directa, Dirección o Vicepresidencia de Área, quien deberá proporcionar las opciones pertinentes.
  3. Equipo de Recursos Humanos.
  4. Por medio de la línea ética, destinada para este propósito:

### **Contacto**

Línea Ética FUNO

Teléfono: 800.123.FUNO (3866)

Correo electrónico: [denuncias@lineaeticafuno.mx](mailto:denuncias@lineaeticafuno.mx)

Sitio web: [www.lineaeticafuno.mx](http://www.lineaeticafuno.mx)

- 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 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 estará sujeta 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 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.

**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.
1.2	agosto 2024	Específica la alineación del documento a lo establecido en la Fracción 3ra del artículo 1° de la LFPED. Actualización de 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 VINCULACIÓN DE FIRMA ELECTRÓNICA  
EVIDENCIA CRIPTOGRÁFICA

**NÚMERO IDENTIFICADOR DEL DOCUMENTO**

66bd04871291538b10059d84

**NOMBRE DEL DOCUMENTO**

ADT-DRH-VAT-POL-013-V1.2 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:** PwzOg6BeQuhmAd2xyTy61ds6yc80dIT3SUIaOfQ0c0=

**Dirección IP:** 187.190.184.156

**Visualización del Mensaje de datos:** 15/ago/2024 10:11:11 GMT-6(2024-08-15T16:11:11.823Z)

**Firmado el:** 15/ago/2024 10:15:30 GMT-6(2024-08-15T16:15:30.032Z)

**Nombre:** Ana Karen

**Apellidos:** Mora González

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

**Hash:** dM26wicH0bhx64gsHSTfjNDZRV+TUnG1uqUMsCzgY8=

**Dirección IP:** 200.66.68.218

**Visualización del Mensaje de datos:** 15/ago/2024 10:58:16 GMT-6(2024-08-15T16:58:16.316Z)

**Firmado el:** 15/ago/2024 10:59:24 GMT-6(2024-08-15T16:59:24.298Z)

**Nombre:** Arturo

**Apellidos:** Campos Bibriesca

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

**Hash:** tRwf1JJ3n12WUWyVQq4q2nhEEJ8CWvLdiZ4jTCg2NCg=

**Dirección IP:** 189.201.79.141

**Visualización del Mensaje de datos:** 15/ago/2024 10:44:01 GMT-6(2024-08-15T16:44:01.842Z)

**Firmado el:** 15/ago/2024 10:56:00 GMT-6(2024-08-15T16:56:00.507Z)

**Nombre:** Ignacio

**Apellidos:** Tortoriello

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

**Hash:** 2GQmy4MNT4vF523xQ98CNoj/vhTD/2UPq4gY5T+ESsI=

**Dirección IP:** 200.68.164.54

**Visualización del Mensaje de datos:** 15/ago/2024 11:05:20 GMT-6(2024-08-15T17:05:20.936Z)

**Firmado el:** 15/ago/2024 11:06:12 GMT-6(2024-08-15T17:06:12.493Z)

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

15/ago/2024 11:06:12 GMT-6(2024-08-15T17:06:12.570Z)

**URL de la Auditoría**

<https://clm.trato.io/r/5hIoR7FO8zzv2DmUdx8F4>



\*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.