

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL				
CÓDIGO:	ADM-RHH-014	Marzo 2022	ELABORÓ:	Transformación de Procesos	1 / 4



Diversidad e Inclusión Laboral

**Recursos Humanos
Atracción de Talento
Versión 2.0**

1. OBJETIVO

Promover una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral e inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad.

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 la contratación de cualquier nivel y todas las áreas dentro del corporativo de FUNO® y los inmuebles administrados internamente; así como todos los órganos de gobierno incluidos: Comité Técnico, de Auditoría, Practicas Societarias, Nominaciones y Compensaciones.

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.

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+.

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..

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	Garantizar la selección y reclutamiento inclusivo.
Dirección de Recursos Humanos	Asegurar el cumplimiento de la presente política.
Comité de Ética	Vigilar y evaluar el cumplimiento del código de ética.
Gerencia de Inmuebles	Asegurar el cumplimiento de la presente política en los inmuebles con apoyo del comité de Sostenibilidad.

5. POLÍTICAS GENERALES

En cumplimiento al Código de Ética, en FUNO® se respetan las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y sexo, promoviendo la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todas las personas contratadas.

Dentro del proceso de 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.

Asegurar que se cumplen con los ajustes razonables correspondientes.

Los procesos de Atracción y Selección de Talento y Capacitación, se realizan con base en parámetros de desempeño y potencial sin hacer distinción.

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. CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha de elaboración	Descripción
1.0	Enero 2021	Creación del documento.
2.0	Marzo 2022	Separación de Política ADM-RHH-014 No Discriminación.

7. APROBACIÓN

Revisó	Aprobó	Aprobó
<hr/> Vanesa Díaz Gerencia de Atracción de Talento	<hr/> Arturo Campos Dirección de Recursos Humanos	<hr/> Ana Karen Mora Dirección de Sostenibilidad