

TÍTULO DE LA POLÍTICA:	POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS
CÓDIGO DE LA POLÍTICA:	
FECHA DE EMISIÓN:	Agosto 2023
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN:	Agosto 2023
Nº DE REVISIÓN:	0
ELABORÓ:	Capital Humano Fibra Inn
ALCANCE:	Todo el personal de Fibra Inn.

POR L.F.T :

No vínculo

1. OBJETIVO

En FIBRA INN, reconocemos la importancia y el valor fundamental de los Derechos Humanos, por lo que nos comprometemos a promover, proteger y respetar los principios y lineamientos respectivos en todas nuestras operaciones y relaciones comerciales, considerando todos los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los que se refieren en las normas internacionales de derechos humanos suscritas por el Gobierno Mexicano, incluidos; la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

2. ALCANCE

La presente política es aplicable a todas las actividades empresariales llevadas a cabo en FIBRA INN, así como a cualquier actividad realizada dentro de los activos propiedad del Fideicomiso, quienes además de cumplir con la normatividad aplicable deberán apegarse a los lineamientos establecidos en esta Política, siendo una extensión de todas las demás existentes.

Asimismo, esta política establece nuestros compromisos en cuanto al respeto y la promoción de los derechos humanos en nuestra empresa y la cadena de valor. Es aplicable a todos nuestros empleados y proveedores en todo el territorio en el que operamos. En la selección y contratación de nuestros distribuidores, proveedores y cualquier socio comercial, evaluamos el cumplimiento de esta política.

3. DEFINICIONES

3.1 Accesibilidad para personas con discapacidad: Posibilidad de personas con movilidad reducida de gozar de las adecuadas condiciones de seguridad para el desarrollo de sus actividades laborales, sin restricciones derivadas del ámbito físico del lugar de trabajo para su integración e igualdad de oportunidades.

3.2 Acoso sexual: Solicitar favores sexuales, actos de naturaleza sexual verbales, físicos o visuales, pellizcos, palmaditas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido provocados ni deseados.

3.3 Condiciones de trabajo: Son el conjunto de factores bajo los que el trabajador realiza sus actividades, y que de ser incorrectas, pueden tener consecuencias negativas para la salud de los trabajadores. En este sentido se incluyen horas de trabajo, tiempo trabajado, periodos de descanso, horarios de trabajo, remuneración, y también condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo.

3.4 Derechos Humanos: Son los derechos inherentes a todas las personas, independientemente de su nacionalidad, raza, género, orientación sexual, religión, origen étnico, condición social o cualquier otra característica. Estos derechos son universales, inalienables, indivisibles e interdependientes, y se aplican a todas las personas en todo momento y lugar, siendo estos el derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal, la libertad de expresión, la libertad de religión, el derecho a un juicio justo, el derecho a la educación, el derecho al trabajo digno, el derecho a la no discriminación y muchos otros.

La definición de Derechos Humanos se basa en la idea de que todas las personas poseen una dignidad intrínseca y tienen derecho a ser tratadas con igualdad, libertad y respeto. Estos derechos están consagrados en instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como en tratados y convenciones internacionales que buscan proteger y promover los derechos fundamentales de los individuos.

3.5 Derecho a la huelga: Suspensión temporal del trabajo que realizan los trabajadores organizados, comprendiendo una empresa o algunos de sus establecimientos con la finalidad de suspender las actividades para buscar soluciones a sus conflictos laborales.

3.6 Discriminación: Implica la separación, distinción y exclusión, basada en el origen étnico, nacional o regional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social o económica, las condiciones de salud, el embarazo, las creencias religiosas, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, el trabajo desempeñado o cualquier otra que tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad real de las y los colaboradores de la organización.

3.7 Igualdad: Es el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida económica, social, política, cultural o civil.

3.8 Libertad religiosa: Derecho a elegir qué religión profesar y a adorar sin injerencias indebidas. La libertad de religión o creencias tiene múltiples dimensiones y está

interrelacionada con otros derechos humanos, como el derecho a la libertad de expresión o el derecho a la vida.

3.9 Libertad Sindical: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la libertad de asociación implica el respeto del derecho de los/as empresarios/as y trabajadores/as a establecer y unirse libre y voluntariamente a organizaciones de su elección. Estas organizaciones tienen derecho a llevar a cabo sus actividades con plena libertad y sin interferencias. Los/as empresarios/as y el Gobierno no deben interferir en las decisiones de los/as trabajadores/as de asociarse ni discriminar a trabajadores/as que deciden asociarse o a los que actúan como sus representantes.

3.10 No discriminación: Este derecho forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que no es justificable distinguir, excluir o tratar como inferior a persona alguna, si no existe un fundamento razonable para ello.

3.11 Protección de la maternidad: Respetar los derechos de la maternidad en el lugar de trabajo, así como también no discriminar a las mujeres embarazadas de las oportunidades laborales.

3.12 Salario y remuneración justos: La Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

3.13 Seguridad y salud: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y la promoción de la salud de los trabajadores, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La SST consiste en la mejora de las condiciones y los entornos de trabajo con el fin de garantizar el mantenimiento de la seguridad y la salud de los trabajadores durante su actividad laboral, ya que se tiene el derecho de trabajar en las condiciones adecuadas para realizar sus actividades. La SST se considera una parte integral del derecho al goce del grado máximo de salud física y mental.

3.14 Trabajo decente: Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social.

3.15 Trabajo forzoso: De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la

amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente (OIT). El concepto de «amenaza de una pena cualquiera» puede incluir sanciones, como el encarcelamiento, la amenaza o el uso de la violencia física, la coacción psicológica y restricciones a la libertad de un trabajador, incluida la prohibición de moverse libremente fuera del lugar de trabajo. También puede haber amenazas de causar daños a la familia de una víctima, amenazas de denunciar a un trabajador ilegal a las autoridades, la retención de documentos de identidad o de salarios para obligar al trabajador a permanecer en el trabajo con la esperanza de llegar a cobrar finalmente.

3.16 Trabajo infantil: Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo infantil es un trabajo que perjudica el bienestar de los/as niños/as y dificulta su educación, desarrollo y medios de subsistencia en el futuro. Según la Ley Federal del Trabajo (LFT) queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.

3.17 Tratos inhumanos o degradantes: Actos que agreden o maltratan intencionalmente a una persona. Estas acciones buscan castigar o quebrantar la resistencia física o emocional de una persona

4. LINEAMIENTOS GENERALES

FIBRA INN está comprometida en desarrollar una cultura organizacional que implemente una política de apoyo a los derechos humanos internacionalmente reconocidos y busque evitar la complicidad en violaciones de derechos humanos, apoyando los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como la dignidad de las personas que trabajan en sus operaciones.

Como un proveedor de servicios financieros y de administración de activos del giro de hotelería y hospedaje, estamos en una posición privilegiada para tener una influencia constructiva sobre la protección de los derechos humanos en el entorno en el que operamos. Por lo tanto, constantemente buscamos formas de promover el respeto a los derechos humanos en una forma consistente con nuestras políticas internas así como con las restricciones legales que pudieran existir.

4.1 COMPROMISOS DE PREVENCIÓN

4.1.1. Derecho al trabajo decente

- Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, respetando las normas y regulaciones laborales vigentes.

- Promover la igualdad de oportunidades en el empleo, evitando cualquier forma de discriminación basada en circunstancias de origen étnico o regional, género, edad, condición social o económica, condiciones de salud, creencias religiosas, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, o cualquier otra distinción injustificada que impida, menoscabe o anule el reconocimiento o ejercicio de los derechos de los colaboradores de la organización, especialmente hacia las mujeres o personas LGBTI+.
- Fomentar la equidad salarial y la remuneración justa, prohibiendo la explotación laboral y garantizando condiciones laborales dignas.
- Cumplir con las normas y regulaciones de seguridad y salud laboral aplicables, proporcionando la capacitación necesaria y fomentando la participación activa de los empleados en la promoción de un entorno seguro.
- Tomar todas las medidas para evitar y combatir cualquier forma de acoso o violencia, física o psicológica en el entorno laboral.

4.1.2. Derecho a la igualdad y no discriminación

- No tolerar de ningún tipo de discriminación basada en circunstancias de origen étnico o regional, género, edad, condición social o económica, condiciones de salud, creencias religiosas, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, o cualquier otra distinción injustificada que impida, menoscabe o anule el reconocimiento o ejercicio de los derechos de los colaboradores de la organización, ya sea de manera directa o indirecta, en nuestras operaciones, incluyendo el reclutamiento, la contratación, la capacitación, la promoción y la terminación laboral.
- Promover la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, valorando y respetando las diferencias individuales de nuestros empleados.
- Promover la igualdad de género en todas las áreas de nuestra organización, garantizando igualdad de oportunidades, acceso a cargos de liderazgo y remuneración equitativa.
- Promover la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el trabajo y contribuir a reducir las brechas de género.

4.1.3. Derecho a no realizar trabajos forzados

- No incurrir en ninguna forma o práctica de trabajo forzoso, incluyendo la servidumbre por deudas, la trata de personas y la explotación laboral, así como no sostener relaciones comerciales con ninguna otra empresa que incurra en estas prácticas.
- Nos comprometemos a garantizar que todos los empleados trabajen de manera voluntaria y sin presiones indebidas.
- No emplear o fomentar el trabajo forzado en nuestras operaciones; y adoptar medidas preventivas de dichas prácticas, incluyendo la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en la legislación nacional aplicable, el pago de salarios competitivos, y el establecimiento de horarios de trabajo apegados a la ley.

4.1.4. Trabajo infantil

- Prohibir la contratación de personas menores de la edad mínima legal establecida por las leyes nacionales.
- Promover programas de responsabilidad social que aborden la erradicación del trabajo infantil y apoyen la educación y el bienestar de los niños.
- Participar en programas de prácticas y entrenamiento para la vida laboral de estudiantes de educación superior para promover su desarrollo, respetando los lineamientos establecidos por la legislación nacional vigente.
- No emplear o fomentar el empleo de trabajo infantil en nuestras operaciones; y adoptar medidas preventivas de dichas prácticas, incluyendo la verificación del cumplimiento de los requisitos de edad mínima establecidos en la legislación nacional aplicable, el pago de salarios competitivos, y el establecimiento de horarios de trabajo apegados a la ley.

4.1.5. Derecho de libertad religiosa

- Respetar y proteger la libertad de religión y creencias de nuestros empleados.
- No se tomarán acciones discriminatorias o restrictivas basadas en la religión o creencias de las personas.

4.1.6. Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva

- No interferir en las decisiones de los/as trabajadores/as de asociarse ni discriminar a trabajadores/as que deciden asociarse o a los que actúan como sus representantes.
- Respetar el derecho de los empleados a afiliarse a organizaciones sindicales, formar asociaciones y ejercer su derecho a la negociación colectiva.
- No tomar represalias, coaccionar o disuadir a los empleados por ejercer sus derechos sindicales.
- Informar a los/as trabajadores/as de las ventajas de afiliarse a un sindicato y su derecho a huelga.
- Facilitar medios para que los empleados ejerzan su libertad de asociación y negociación colectiva.

4.1.7. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo

- Proporcionar un entorno laboral seguro y saludable, identificando y gestionando los riesgos laborales de manera efectiva.
- Cumplir con las normas y regulaciones de seguridad y salud laboral aplicables, proporcionando la capacitación necesaria y fomentando la participación activa de los empleados en la promoción de un entorno seguro.
- Promover la seguridad y salud de los colaboradores, adoptando las medidas necesarias para minimizar riesgos laborales en nuestra operación y capacitar a nuestros empleados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4.1.8. Derecho a la accesibilidad

- Adoptar medidas para eliminar barreras y asegurar el acceso en igualdad de condiciones de personas con discapacidad en nuestras instalaciones.

- Promover la inclusión hacia las personas con discapacidad mediante campañas de sensibilización, y capacitaciones para que el personal sepa brindar las medidas necesarias para que el colaborador con discapacidad pueda desempeñar sus funciones sin obstáculos.
- Dentro del área de RRHH se fomenta la contratación de personas con discapacidad, promoviendo la contratación inclusiva.

4.1.9. Derecho a la protección de la maternidad y la infancia

- Promover el equilibrio familiar con el trabajo, permitiendo a las madres o padres trabajadores optar por horarios flexibles.
- Se otorgan periodos de lactancia, así como licencias de maternidad y paternidad para que los padres puedan cuidar de sus hijos recién nacidos.
- Queda prohibido el despido por embarazo y la discriminación por maternidad. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

4.1.10. Derecho a la libertad de expresión

- Promover la libertad de expresión, tomando las medidas necesarias para que nuestros empleados puedan libremente expresar sus opiniones o ideas siempre que se provean en un ámbito de respeto y conforme a nuestros valores organizacionales; así como crear y difundir información y contenidos a través de nuestros canales de comunicación oficiales.
- No discriminar, filtrar, interferir, ni inspeccionar contenidos, aplicaciones o servicios que se cursan a través de los canales de comunicación de la empresa.
- Proteger los datos personales de clientes, colaboradores, distribuidores, accionistas y proveedores; así como la privacidad de las comunicaciones de nuestros usuarios.

4.1.11. Eliminación de tratos inhumanos o degradantes

- No tolerancia a ninguna conducta que atente contra la dignidad de los empleados, tales como el acoso y hostigamiento laboral a través de comentarios, burlas, amenazas, o cualquier conducta que atente contra la dignidad de la persona.
- Se promueve un ambiente de tolerancia y respeto entre todos los integrantes de la organización, mediante el fomento al diálogo y canales de quejas y sugerencias para retroalimentar a los empleados y sus superiores.
- Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable.

4.2 RESPONSABILIDADES

Dirección General:

- Liderar y promover la aplicación de la presente política y la asignación de los recursos necesarios.

Comité de Ética:

- Revisar e implementar mejoras en la política y la práctica, esto con el fin de no pasar por alto cuestiones significativas que puedan representar un impacto negativo en los Derechos Humanos con el paso del tiempo y los cambios organizacionales.
- Dar seguimiento a todas las denuncias que se reciban en la Línea de Alerta de Fibra Inn.
- Realizar las investigaciones pertinentes y definir las consecuencias a las faltas al Código de Ética de Fibra Inn.

Capital Humano:

- Concientizar sobre el impacto en los derechos humanos de la empresa entre los departamentos y/o líderes, y a entender estas consecuencias.
- Comunicar la presente política de manera interna y externa, con el fin de asegurar que sea conocida y entendida por todos los empleados, socios, proveedores y demás grupos de interés y se cumplan.
- Evaluar el impacto de la empresa en materia de derechos humanos, las áreas de riesgo, incluidos análisis de país, evaluaciones de nuevas operaciones y consultas con las partes interesadas.
- Integrar los recursos humanos en la empresa, analizar los sistemas de capacitación, comunicación, gestión, entre otros.
- Consultar con grupos de interés internos y externos, con el fin de avalar y asegurar que la política es apta para el propósito por el cual se crea y aborda las expectativas y preocupaciones de los grupos potencialmente afectados y otros grupos de interés pertinentes.
- Realizar evaluaciones periódicas para monitorear el cumplimiento de esta política y promover mejoras continuas en nuestras prácticas laborales.
- Hacer seguimiento al desempeño, y transmitir información al respecto, incluso mediante la identificación de indicadores de medición del progreso.

Líderes:

- Promover dentro de sus equipos de trabajo una cultura laboral inclusiva y diversa donde se promuevan los derechos humanos y un ambiente de confianza.
- Construir un compromiso de liderazgo con los derechos humanos a fin de que exista apoyo dentro de la empresa para asignar recursos a la ejecución de políticas.
- Generar capacidad interna de gestión, ideas para futuras prioridades y entusiasmo en torno al tema.
- Brindar reparación o cooperar en la reparación de las situaciones adversas de derechos humanos que la empresa ha causado o con las que ha contribuido mediante un proceso legítimo.

4.3. Comunicación y promoción de la política

- Se establece como mecanismo de denuncia la Línea de Alerta para abordar cualquier violación a los derechos humanos o inquietud relacionada.

Esta política de Derechos Humanos refleja nuestro compromiso inquebrantable con el respeto a la dignidad humana y la promoción de un entorno laboral justo, inclusivo y seguro. Todos los empleados, socios y partes interesadas están llamados a cumplir con estos principios y trabajar juntos para su implementación efectiva.

5. EXCEPCIONES

Cualquier excepción a los criterios establecidos en esta política deberá llevar la autorización de la Dirección General.

6. SECCIÓN DE FIRMAS

Autoriza/ Revisado por:	Puesto:	Firma:
OSCAR CALVILLO AMAYA	Dirección General	
MIGUEL ALIAGA GARGOLLO	Dirección de Administración y Finanzas	
MIGUEL RODRIGUEZ VALDEZ	Dirección de Capital Humano y Mejora Continua	<i>Miguel Rodriguez</i>