

TÍTULO DE LA POLÍTICA:	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN
CÓDIGO DE LA POLÍTICA:	
FECHA DE EMISIÓN:	Agosto 2023
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN:	Julio 2023
N° DE REVISIÓN:	0
ELABORÓ:	Capital Humano
ALCANCE:	Esta política se aplica a todos los empleados de la empresa, así como a cualquier cliente, proveedor o visitante de nuestras instalaciones. Cualquier empleado que viole esta política está sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del empleo.

POR L.F.T :

POR LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN (DOF 19-01-2023):

"El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato."

DEFINICIONES:

Discriminación: Se entiende por discriminación a "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 física o mental, 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. .

Diversidad de género: tener una representación/proporción justa de todos los géneros en un entorno.

Diversidad sexual: hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u

orientaciones, identidades sexuales y de género —distintas en cada cultura y persona.

Género: de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) se refiere a los roles, características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias (...) el género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.

Inclusión: integración de las diferentes perspectivas y valores en los equipos de trabajo brindando un espacio en el que los individuos puedan contribuir e influir en cada parte y nivel de la organización.

LGBT: Acrónimo utilizado para referirse a la minoría integrada por personas identificadas como lesbiana, gay, bisexual y transexual.

Minorías: agrupaciones que representan una menor porción en la sociedad y suelen ser más vulnerables como pueden ser las personas con discapacidad, mujeres, grupos étnicos, grupos religiosos, personas LGBT, etc.

Procedimiento de quejas y sugerencias: establece los lineamientos para el adecuado control y seguimiento de los reportes y/o sugerencias realizados por los colaboradores, clientes o proveedores al Comité de Ética de Fibra Inn, a través de los medios oficiales establecidos.

Guía de entrevistas para atención de quejas y sugerencias: establece el adecuado manejo y trato asertivo para la atención de quejas y sugerencias por los colaboradores, clientes o proveedores al Comité de Ética de Fibra Inn, a través de los medios oficiales establecidos.

Manual de Organización: Es un documento que contiene en forma ordenada y sistemática la información de la estructura orgánica y organigrama de los puestos, constituyéndose en un instrumento de apoyo administrativo, que describe las relaciones jerárquicas que se dan entre los elementos de la estructura organizacional; delimitando el marco de actuación y precisando las funciones de cada una de las áreas administrativas y posiciones.

2.- OBJETIVO

En Fibra Inn creemos que la base para generar un ambiente de trabajo y cultura organizacional favorable es tomar en cuenta las necesidades y valores de cada uno de los colaboradores, miembros del Comité Técnico y terceros relacionados con la generación de valor del Negocio.

Con la presente política se establecen los lineamientos y posturas de Fibra Inn en materia de **Diversidad, inclusión y no discriminación** para fomentar un ambiente de respeto y equidad en oportunidades para **minorías** sin hacer distinción sobre edad, género, apariencia física, orientación sexual, raza, origen étnico o nacionalidad, condiciones sociales, condiciones de salud, religión, estado civil, situación familiar, afiliaciones políticas, u otras características y preferencias que lleguen a generar situaciones de discriminación.

3.- LINEAMIENTOS GENERALES

- No incidir en prácticas discriminatorias o en cualquier otra conducta que dañe o menoscabe la integridad de las personas basándose en su orientación o características sexuales, identidad de género o expresión de género en ninguna de sus políticas, prácticas, decisiones de contratación, ascenso, evaluación de desempeño, terminación del empleo u otros aspectos relacionados con el empleo.
- Proporcionar a todos los empleados un ambiente laboral seguro y respetuoso que no tolere el acoso, la intimidación o cualquier forma de discriminación, y tomar medidas adecuadas para sancionar estas conductas y evitar su reincidencia.
- Proporcionar acceso equitativo a oportunidades de empleo, capacitación y desarrollo profesional sin importar la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de los empleados, así como garantizar el acceso equitativo a aumentos salariales, adquisición de responsabilidades y promociones internas.
- Proporcionar capacitación y sensibilización a todos los empleados para asegurar que comprendan y respeten la diversidad y la inclusión de todas las personas.
- Cooperar con organizaciones y comunidades LGBTI+ para abogar por políticas y prácticas que promuevan la inclusión y la igualdad.
- Rechazar sin excepción actitudes discriminatorias que lleven a la exclusión, distinción, restricción, invalidación, acoso, hostigamiento, violencia física o verbal.
- Brindar un entorno laboral diverso en el que se celebre y respete el valor e identidad individual de las personas.,
- Crear un ambiente laboral en el que las personas puedan expresarse libremente y ser escuchados con respeto.
- Ofrecer a los colaboradores igualdad de oportunidades para su desarrollo y compensación dentro de la organización.
- Cumplir con los lineamientos establecidos en el [Código de Ética y Conducta de Fibra Inn](#) en todo momento.
- Dar seguimiento a los casos abiertos delegados a través de la Línea de Alerta que denuncien cualquier falta a los lineamientos antes mencionados.

4.- DESIGNACIÓN Y COMPENSACIÓN DE MIEMBROS DEL COMITÉ TÉCNICO / GOBIERNO CORPORATIVO

Reconocemos que la diversidad en cuerpos de gobierno es primordial para que las decisiones del negocio reflejen la sociedad en la que la empresa se desarrolla por lo que extienden los lineamientos enlistados en el punto anterior a los miembros del Comité Técnico.

Se cuenta con la [Política de nominación, designación y compensación de los miembros de órganos de gobierno](#) donde se establece que no habrá discriminación y existirá siempre igualdad de oportunidades para participar en los procesos buscando el mejor perfil que se alinea a la estrategia, además de que para la búsqueda de candidatos se deberá de considerar al menos a una candidata del género femenino o generar una justificación en caso de no haber encontrado una candidata con el perfil requerido.

5.- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Fibra Inn reconoce la diversidad social y la integra en su modelo de negocio, por lo que en base a lo establecido en nuestra **Política de Reclutamiento y Selección**, nuestro proceso será acorde a las necesidades propias del puesto. En ningún momento se considerarán como factor de decisión criterios que manifiesten prejuicios sociales, económicos o de cualquier otra índole.

Todas nuestras ofertas laborales son públicas en las diversas plataformas de reclutamiento del mercado que define la Empresa, con esto garantizamos la igualdad de oportunidades de postulación y afianzamos nuestra premisa de tener al mejor talento.

El **Manual de Organización** define la estructura de la Empresa mediante los descriptivos y perfiles de puestos, mismos que tendrán los requerimientos necesarios para el desempeño de funciones enfocados únicamente a temas de capacitación y experiencia profesional, evitando criterios que pudieran manifestar discriminación en cualquier sentido.

En todo el proceso de reclutamiento y selección aseguramos la confidencialidad y privacidad de información de nuestros candidatos.

6.- COMPENSACIÓN, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, PROMOCIONES Y PLANES DE CARRERA

Para los procesos de compensación, evaluación de desempeño, promociones y planes de carrera no se consideran temas de raza, género ni cualquier otro aspecto que pudiera considerarse de alguna forma discriminatorio.

En Fibra Inn garantizamos un proceso de compensación justo para todos nuestros colaboradores a través de nuestra **Política Salarial**, la cual establece criterios para el diseño y aplicación de un modelo de administración de salarios y compensaciones equitativo y competitivo. Año con año evaluamos y revisamos los objetivos organizacionales e individuales, con la finalidad de asegurar un proceso de compensación variable justo para todos los participantes que aplican.

9.- DENUNCIAS, QUEJAS Y SUGERENCIAS

Fibra Inn tiene establecido un medio de denuncia llamado "**Línea de Alerta**", que tiene como objetivo que nuestros colaboradores, clientes y proveedores expresen de forma confidencial alguna situación de incumplimiento en nuestras operaciones, logrando reducir significativamente posibles prácticas o conductas inadecuadas.

Fibra Inn se compromete a dar seguimiento, a todas las denuncias que ingresen por los siguientes canales:

- a. Correo electrónico: lineadealertafibrainn@ethicsglobal.com
- b. Plataforma Línea de Alerta
- c. Llamada Telefónica: 01 800 2ALERTA (253782)

La Plataforma de Línea de Alerta es administrada por un tercero responsable de clasificar los

casos de forma unánime, así como asignar al investigador apoyándose del **Procedimiento de Quejas y Sugerencias** y la **Guía de entrevistas para atención de quejas y sugerencias**. En materia de Recursos Humanos, las clasificaciones son:



- Abuso o Uso Incorrecto de Autoridad
- Acoso sexual laboral
- Bullying
- Conducta Contra la Moral o Comportamiento Inapropiado
- Contratación o Remuneración Indebida
- Desprestigio
- Discriminación
- Extorsión
- Hostigamiento
- Sabotaje o Vandalismo
- Violación a las Políticas
- Violencia
- Otros asuntos que afecten al personal

En particular, en los casos de hostigamiento y/o acoso sexual, durante la investigación no se interroga a la persona denunciante sobre su conducta sexual anterior a la queja.

EXCEPCIONES:

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

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>