

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

1. ÍNDICE

1	Índice	1
2	Objetivo	2
3	Alcance	3
4	Definiciones	5
5	Compromisos	8
5.1	Cumplimiento legal	8
5.2	Comunicación con lenguaje inclusivo	8
5.3	Igualdad de oportunidades	10
5.4	Ambiente libre de discriminación	12
5.5	Conciliación laboral y personal	13
5.6	Sensibilización y capacitación	15
5.7	Denuncia y atención	16
5.8	Evaluación y mejora continua	19
6	Responsables	20
7	Vigencia	24

2. OBJETIVO

La presente **Política de Igualdad Laboral y No discriminación** tiene como objetivo establecer un marco institucional de actuación que permita a **Grupo AFAL** promover la igualdad de oportunidades, el trato digno y el respeto a los derechos humanos en el ámbito laboral, garantizando un entorno de trabajo incluyente, seguro y libre de cualquier forma de discriminación.

Mediante esta Política, **Grupo AFAL** busca **integrar de manera transversal criterios de igualdad** y no discriminación en sus procesos de gestión de personas, incluyendo, de manera enunciativa más no limitativa, el reclutamiento y selección, la contratación, la capacitación, la evaluación del desempeño, el desarrollo profesional, la promoción, las condiciones de trabajo y la terminación de la relación laboral, asegurando que dichas decisiones se adopten con base en factores objetivos, lícitos y relacionados con el puesto de trabajo.

Asimismo, esta Política tiene como finalidad **prevenir y atender conductas, prácticas o decisiones que puedan constituir discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso**, fortaleciendo mecanismos internos de sensibilización, prevención y actuación, y promoviendo la corresponsabilidad de todas las personas que integran la organización en la construcción del clima laboral respetuoso e igualitario.

Finalmente, **Grupo AFAL** manifiesta su compromiso de **dar cumplimiento al marco normativo aplicable en materia laboral, de igualdad y no discriminación**, así como de **alinear sus prácticas internas con estándares nacionales reconocidos en la materia**, impulsando una cultura organizacional que favorezca la equidad, la diversidad y la mejora continua en las relaciones laborales.

3. ALCANCE

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es de observancia obligatoria para todas las personas que presten sus servicios en **Grupo AFAL**, con independencia de la naturaleza de su relación jurídica, nivel jerárquico, modalidad de contratación o lugar de prestación de los servicios.

En consecuencia, esta Política resulta aplicable, de manera enunciativa más no limitativa, a:

- 1 PERSONAS TRABAJADORAS POR TIEMPO DETERMINADO O INDETERMINADO**
- 2 PERSONAS TRABAJADORAS DE CONFIANZA CON FUNCIONES DIRECTIVAS, GERENCIAL, DE MANDO Y/O DE SUPERVISIÓN**
- 3 PERSONAS EN PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**
- 4 PERSONAS PRESTADORAS DE SERVICIOS PROFESIONALES, CONSULTORES, BECARIOS, PRACTICANTES Y APRENDICES,**
en lo que resulte compatible con la naturaleza de su vínculo con **Grupo AFAL**
- 5 TERCEROS QUE MANTENGAN UNA RELACIÓN COMERCIAL, CONTRACTUAL O DE COLABORACIÓN CON GRUPO AFAL,**
cuando interactúen con su personal o actúen en representación de esta, conforme a lo previsto en los instrumentos contractuales correspondientes

La Política es aplicable a todas las actividades, procesos y decisiones vinculadas al ciclo de vida del colaborador con relación laboral, incluyendo, entre otros, el proceso de reclutamiento y selección, contratación, permanencia, capacitación, desarrollo profesional, evaluación del desempeño, promoción, condiciones de trabajo, medidas disciplinarias y la terminación de la relación laboral.

Asimismo, el alcance de esta Política comprende las interacciones que se desarrollen dentro del centro de trabajo, así como aquellas que, aun realizándose fuera de este o mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, guarden relación con el ámbito laboral o con el desempeño de las funciones, en términos de la legislación aplicable.

El cumplimiento de la presente Política no excluye ni sustituye la aplicación de otras disposiciones internas de **Grupo AFAL**, tales como el Reglamento Interior de Trabajo, el Código de Ética así como cualquier otra política implementada por Grupo AFAL, sino que se complementa con estas, debiendo interpretarse de manera armónica y conforme al marco jurídico vigente.

4. DEFINICIONES

Para efectos de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, las siguientes definiciones se interpretarán de conformidad con la legislación laboral y en materia de derechos humanos vigente en los Estados Unidos Mexicanos, particularmente la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como demás disposiciones aplicables.

I. DISCRIMINACIÓN

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 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.

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.¹

II. IGUALDAD SUSTANTIVA

Es el principio conforme al cual todas las personas deben acceder y desarrollarse en el empleo bajo las mismas oportunidades y condiciones, sin discriminación, con base en criterios objetivos relacionados con las competencias, capacidades y requisitos del puesto.²

(1) Artículo 1ro. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1ro Fracción III.- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

(2) Artículo 2o, 3o y 56.- Ley Federal del Trabajo. Artículo 4.- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (enfoque de igualdad de oportunidades en el empleo).

III. IGUALDAD LABORAL

Implica la adopción de medidas que permitan eliminar desigualdades reales o estructurales que, en los hechos, limiten el ejercicio efectivo de los derechos laborales, más allá de la igualdad formal ante la ley.³

IV. NO DISCRIMINACIÓN

El principio de no discriminación prohíbe cualquier práctica, política, decisión o conducta que genere un trato desigual injustificado en el empleo y obliga a **Grupo AFAL** a prevenir, atender y, en su caso, corregir actos discriminatorios dentro del ámbito laboral.⁴

V. PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es el enfoque que permite identificar y eliminar desigualdades derivadas de roles y estereotipos socialmente asignados, con el fin de garantizar condiciones equitativas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.⁵

VI. VIOLENCIA LABORAL

Cualquier acción u omisión que, en el contexto de una relación de trabajo, tenga como finalidad o efecto afectar la dignidad, integridad física o psicológica, estabilidad laboral o condiciones de trabajo de una persona.⁶

VII. HOSTIGAMIENTO LABORAL

Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación que se manifiesta mediante conductas verbales, físicas o psicológicas que afectan la dignidad de la persona trabajadora.⁷

(3) Artículo 4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 2.- Ley Federal del Trabajo. (4) Artículo 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 3º, 56 y 133, Fracción I.- Ley Federal del Trabajo. Artículo 1º. - Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (5) Artículo 4º. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 2 y 3.- Ley Federal del Trabajo. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. (6) Artículo 3 Bis. -Ley Federal del Trabajo. Artículo 10.- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (7) Artículo 3 Bis. -Ley Federal del Trabajo. Artículo 133, Fracción XIII.-Ley Federal del Trabajo. Artículo 13.- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

VIII. ACOSO LABORAL

Consiste en conductas indeseadas, reiteradas o sistemáticas, realizadas entre personas sin relación de subordinación directa, que generan un entorno laboral hostil, intimidante u ofensivo.⁸

IX. ACOSO SEXUAL

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

X. PERSONAS TRABAJADORAS

Aquellas personas que presten un trabajo personal subordinado a **Grupo AFAL**, cualquiera que sea la modalidad de contratación o denominación de la relación jurídica.⁹

XI. POLÍTICA

El presente instrumento normativo interno que establece los principios, lineamientos y compromisos de **Grupo AFAL** en materia de igualdad laboral y no discriminación.

XII. COMITÉ DE ÉTICA

Es el órgano creado para normar y regular nuestro Código de Ética y la política de igualdad laboral y no discriminación, realiza la, evaluación a los incumplimientos desde un punto de vista objetivo, imparcial y congruente. Este comité está integrado por personal que cuentan con experiencia y solvencia moral acreditada. Tiene como finalidad vigilar, promover y coordinar la implementación de políticas, acciones y buenas prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

(8) Artículo 3 Bis. -Ley Federal del Trabajo. Artículo 132, Fracción XXXI.-Ley Federal del Trabajo. Artículo 13.- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (9) Artículo 8º.-Ley Federal del Trabajo.

5. COMPROMISOS

5.1. CUMPLIMIENTO LEGAL

Grupo AFAL se compromete a cumplir y hacer cumplir las disposiciones aplicables en materia laboral, de igualdad y no discriminación, contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como demás ordenamientos legales y contractuales.

Asimismo, promueve y avanza progresivamente en la adopción de los estándares establecidos en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención, implementando acciones y lineamientos orientados al fortalecimiento de condiciones de trabajo dignas, seguras, incluyentes y libres de cualquier forma de discriminación.

Asimismo, **Grupo AFAL** adoptará las medidas necesarias para armonizar sus políticas, procedimientos y prácticas internas con dicho marco normativo, atendiendo los principios de legalidad, respeto a los derechos humanos y prevención de conductas contrarias a la dignidad de las personas.

5.2. COMUNICACIÓN CON LENGUAJE INCLUSIVO

Para efecto de cumplimiento del lenguaje inclusivo y no sexista, **Grupo AFAL** se remite a la Guía de Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, emitida por la CONAPRED, que establece criterios y recomendaciones respecto a las expresiones, palabras o definiciones que utilizar respecto a diversos grupos.

Para tal efecto, la CONAPRED ha sugerido o recomendado utilizar las siguientes expresiones:

A) POBLACIÓN LÉSBICO, GAY, BISEXUAL, TRANSEXUAL, TRANSGÉNERO, TRAVESTI E INTERSEXUAL (LGBTTTI)

Persona homosexual, persona lesbiana, persona bisexual, persona intersexual.

B) PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Persona con discapacidad física, persona con discapacidad motriz, persona con discapacidad auditiva, persona con discapacidad visual, persona con discapacidad sensorial, persona con discapacidad psíquica, persona con discapacidad psicosocial, persona con discapacidad intelectual.

C) PERSONAS AFRODESCENDIENTES

Población afrodescendiente, personas afrodescendientes, personas afromexicanas.

D) PERSONAS INDÍGENAS

Personas indígenas, las y los indígenas, las comunidades indígenas.

E) PERSONAS ADULTAS MAYORES

Personas que tienen sesenta años de edad o más, y que se encuentran domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional.

F) PERSONAS CON VIH.

G) PERSONAS MIGRANTES

Mujeres migrantes, hombres migrantes, niñas migrantes.

H) PERSONAS DE LA DIVERSIDAD RELIGIOSA

Grupos religiosos, Iglesias y comunidades religiosas

I) PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Trabajadora del hogar, trabajador del hogar

Grupo AFAL asume el compromiso de promover el uso del lenguaje incluyente en la comunicación de la organización a través de cualquier medio, así como implementar talleres y capacitación vinculada con el uso de lenguaje incluyente.

5.3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Grupo AFAL asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, asegurando que todas las y los colaboradores tengan acceso equitativo a los procesos y decisiones relacionadas con el empleo, sin discriminación alguna y en apego al marco jurídico aplicable.

En congruencia con los principios antes señalados, queda prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, acoso, hostigamiento o segregación por parte de todos los

colaboradores del centro de trabajo, en relación con los siguientes aspectos: apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situación migratoria.

En particular, **Grupo AFAL** procurará que los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación del desempeño, promoción, movilidad interna, permanencia y terminación de la relación laboral se conduzcan bajo criterios objetivos, razonables, lícitos y previamente definidos, directamente vinculados con los requisitos del puesto, las competencias técnicas, la experiencia, el desempeño y las necesidades organizacionales.

Queda prohibido establecer requisitos, condiciones, prácticas o decisiones que, de manera directa o indirecta, tengan por objeto o resultado generar un trato desigual injustificado, limitar el acceso a oportunidades laborales o afectar el desarrollo profesional de los colaboradores, en contravención a los principios de igualdad y no discriminación previstos en la legislación laboral y de derechos humanos.

Grupo AFAL reconoce que la igualdad de oportunidades no se limita a la ausencia de discriminación formal, por lo que, cuando resulte procedente y conforme a la ley, podrá adoptar medidas razonables y proporcionales orientadas a favorecer condiciones equitativas para el acceso y desarrollo en el empleo, particularmente en aquellos casos en los que existan desventajas estructurales que puedan incidir en el ejercicio efectivo de los derechos laborales.

Asimismo, **Grupo AFAL** promoverá la transparencia, objetividad y difusión en la comunicación de vacantes, oportunidades de desarrollo, criterios de evaluación y demás información relevante, así como la capacitación y sensibilización del personal en materia de igualdad laboral y no discriminación, a fin de asegurar que las personas trabajadoras cuenten con información clara y accesible que les permita participar en igualdad de condiciones.

La aplicación del presente compromiso se realizará sin perjuicio de las facultades de dirección y organización de **Grupo AFAL**, ni de la adopción de decisiones legítimas relacionadas con la productividad, la eficiencia y la continuidad del negocio, siempre que dichas decisiones se encuentren debidamente justificadas y no contravengan el marco normativo aplicable.

5.4. AMBIENTE LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

Grupo AFAL se compromete a fomentar, preservar y fortalecer un ambiente de trabajo respetuoso, seguro e incluyente, en el que se reconozca y respete la dignidad de todas las y los colaboradores, y en el que se promueva la convivencia laboral basada en los principios de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos.

En congruencia con lo anterior, **Grupo AFAL** no tolerará conductas, prácticas o decisiones que constituyan discriminación, violencia laboral, hostigamiento o acoso, ya sea de manera directa o indirecta, cuando estas se presenten en el centro de trabajo, con motivo del trabajo o en el marco de las relaciones laborales, incluyendo aquellas que se realicen mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Para el cumplimiento de este compromiso, **Grupo AFAL** adoptará medidas preventivas y correctivas razonables y proporcionales, orientadas a:

IDENTIFICAR Y PREVENIR FACTORES DE RIESGO O CONDUCTAS QUE PUEDAN VULNERAR LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

SENSIBILIZAR Y ORIENTAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS RESPECTO DE CONDUCTAS PERMITIDAS Y NO PERMITIDAS EN EL ENTORNO LABORAL

ATENDER OPORTUNAMENTE LAS SITUACIONES QUE SE PRESENTEN, CONFORME A LOS MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS APLICABLES

Las medidas correctivas que, en su caso, se adopten deberán aplicarse respetando el debido proceso, los derechos de las personas involucradas y la legislación laboral vigente, y tendrán como finalidad restablecer un entorno laboral respetuoso, sin que impliquen sanciones anticipadas ni prejuzguen sobre la responsabilidad de las partes.

Grupo AFAL promoverá una cultura organizacional de respeto y corresponsabilidad, en la que todas las personas comprendidas en el alcance de la presente Política participen activamente en la prevención de conductas contrarias a la dignidad humana, absteniéndose de realizar actos discriminatorios y colaborando en la construcción de un ambiente laboral sano.

La aplicación del presente apartado se realizará sin perjuicio de las facultades de dirección y organización de Grupo AFAL, las cuales deberán ejercerse de manera justificada, proporcional y conforme al marco normativo aplicable.

5.5. CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

Grupo AFAL reconoce que la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar constituye un elemento relevante para el bienestar integral de las y los colaboradores, la igualdad de oportunidades y el desarrollo de relaciones laborales equilibradas, así como para la productividad y sostenibilidad de la organización.

En atención a lo anterior, **Grupo AFAL** promoverá, en la medida de lo posible y conforme a la naturaleza de sus operaciones, la adopción de prácticas laborales que favorezcan la corresponsabilidad y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, procurando que dichas prácticas se implementen de manera objetiva, razonable y compatible con las necesidades operativas del negocio.

De manera enunciativa más no limitativa, **Grupo AFAL** podrá considerar, cuando resulte procedente y conforme al marco legal aplicable, esquemas de flexibilidad

laboral, tales como ajustes en horarios, modalidades de trabajo, permisos, licencias o medidas similares, de conformidad con los parámetros y lineamientos establecidos en las políticas internas vigentes, y siempre que:

SE ENCUENTREN PREVISTAS O PERMITIDAS POR LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

SEAN COMPATIBLES CON LAS FUNCIONES DEL PUESTO Y LAS NECESIDADES DEL SERVICIO

Y NO AFECTEN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES NI LA CONTINUIDAD DE LAS OPERACIONES

La promoción de la conciliación se realizará sin distinción ni trato desigual, evitando prácticas que puedan generar discriminación directa o indirecta, particularmente por razones de género, estado civil, situación familiar, maternidad, paternidad o responsabilidades de cuidado.

Asimismo, **Grupo AFAL** reconoce la importancia de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y familiar, por lo que impulsará una cultura organizacional que respete el ejercicio de los derechos laborales relacionados con la maternidad, paternidad, cuidados y responsabilidades familiares, en términos de la legislación aplicable.

La implementación de las medidas previstas en el presente apartado no implicará la creación de derechos adquiridos, ni limitará las facultades de dirección y organización de **Grupo AFAL**, las cuales deberán ejercerse en todo momento de manera justificada, proporcional y conforme al marco normativo vigente.

5.6. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Grupo AFAL reconoce que la sensibilización y capacitación continua constituyen herramientas fundamentales para la prevención de la discriminación, la promoción de la igualdad laboral y la construcción de un entorno de trabajo respetuoso, incluyente y libre de conductas contrarias a la dignidad de las personas.

En ese sentido, **Grupo AFAL** se compromete a promover acciones de sensibilización, difusión y capacitación dirigidas a las y los colaboradores, orientadas a fortalecer el conocimiento y la comprensión de los principios de igualdad laboral y no discriminación, así como de las obligaciones y responsabilidades que derivan del marco jurídico aplicable y de las políticas internas.

Dichas acciones se implementarán con apego al programa de capacitación que, en su caso, implemente **Grupo AFAL**, de manera periódica o focalizada, de acuerdo con las necesidades de la organización, el nivel de responsabilidad de las personas participantes y los riesgos identificados, y podrán incluir, de manera enunciativa más no limitativa:

PROGRAMAS INFORMATIVOS Y CAMPAÑAS INTERNAS DE DIFUSIÓN

TALLERES, CURSOS O SESIONES DE CAPACITACIÓN PRESENCIALES O A DISTANCIA

MATERIALES IMPRESOS O DIGITALES RELACIONADOS CON IGUALDAD LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO

LA POLÍTICA SERÁ DIFUNDIDA A TODO EL PERSONAL MEDIANTE COMUNICADOS, CAPACITACIONES, CARTELES Y PUBLICACIONES INTERNAS O CUALQUIER OTRO MEDIO ORDINARIO DE COMUNICACIÓN INTERNO.

Grupo AFAL privilegiará un enfoque preventivo y formativo, procurando que las acciones de capacitación contribuyan a identificar conductas de riesgo, fortalecer habilidades de comunicación respetuosa y promover prácticas laborales alineadas con los principios de igualdad, inclusión y respeto a los derechos humanos.

Asimismo, **Grupo AFAL** podrá integrar la sensibilización y capacitación en esta materia como parte de sus procesos de inducción, actualización o desarrollo del personal, sin que ello implique la generación de obligaciones adicionales a las previstas en la legislación laboral ni derechos adquiridos para las y los colaboradores.

La implementación de las acciones previstas en el presente apartado se realizará en función de los recursos disponibles y de las necesidades operativas de **Grupo AFAL**, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

5.7. DENUNCIA Y ATENCIÓN

Grupo AFAL se compromete a establecer, mantener y difundir mecanismos internos accesibles para la recepción, atención y seguimiento de quejas o denuncias relacionadas con posibles actos de discriminación, violencia laboral, hostigamiento o acoso, ocurridos en el ámbito laboral o con motivo de este.

Dichos mecanismos deberán ser claros, confidenciales y accesibles, y permitir que las personas trabajadoras, así como cualquier otra persona comprendida en el alcance de esta Política, puedan presentar denuncias de buena fe, de manera directa o a través de los canales que **Grupo AFAL** determine, sin temor a represalias.

A continuación, los medios que están a disposición:

MEDIOS DE CAPTACIÓN
Línea telefónica sin costo: 800 999 2046
Correo electrónico: afalmx@tipsanonimos.com
Página web: www.tipsanonimos.com/afalmx
Aplicación sin costo: Tips Móvil (Deloitte) ID 6650

Grupo AFAL garantizará que el tratamiento de las denuncias se realice bajo los principios de:

CONFIDENCIALIDAD, resguardando la información y la identidad de las personas involucradas, en la medida de lo posible y conforme a la legislación aplicable

IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD, asegurando que las personas encargadas de la atención y seguimiento actúen sin conflictos de interés;

RESPECTO AL DEBIDO PROCESO, salvaguardando los derechos de audiencia, defensa y presunción de inocencia de las personas señaladas;

NO REPRESALIA, prohibiendo cualquier acto adverso contra quienes presenten denuncias o participen en los procedimientos de investigación de buena fe.

Una vez recibida una denuncia, **Grupo AFAL** dará inicio al procedimiento interno correspondiente, conforme al Procedimiento para administrar la línea de denuncias del Personal de GA, así como del Manual operativo para la atención de la Línea de Denuncias del Personal de GA, a efecto de analizar los hechos, recabar la información necesaria y determinar, en su caso, las medidas procedentes, respetando en todo momento la dignidad y los derechos de las personas involucradas.

Cuando así se estime necesario, **Grupo AFAL** podrá implementar medidas preventivas o de protección razonables y proporcionales, con el objetivo de evitar la reiteración de conductas o la afectación a las personas involucradas, sin que dichas medidas impliquen una sanción anticipada o prejuzguen sobre la responsabilidad de las partes.

Las denuncias serán atendidas a través de la Línea de denuncias “Tips Anónimos Grupo AFAL” y conforme al Reglamento del adecuado uso del sistema de denuncia ética y protección para el denunciante CH-MAN-131 (confidencial), la legislación laboral y de derechos humanos vigente, sin perjuicio del derecho de las personas a acudir ante las autoridades competentes cuando así lo consideren.

La utilización indebida de los mecanismos de denuncia, cuando se acredite mala fe, falsedad deliberada o uso con fines ajenos a los previstos en la presente Política, podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, en términos de la normatividad interna y la legislación aplicable.

Grupo AFAL cuenta con el Procedimiento para administrar la línea de denuncias del Personal de GA, donde se establecen los lineamientos para vigilar, recibir, atender y dar seguimiento a las denuncias, garantizando la autonomía, imparcialidad y confidencialidad del proceso.

Grupo AFAL cuenta con un comité de ética, responsable de la resolución final que se tome en las denuncias presentadas por el personal y que de acuerdo a lo establecido en el procedimiento aplique la intervención de dicho comité, quien debe estar comprometido a evaluar objetivamente las evidencias presentadas en cada caso para, en caso de encontrarse faltas a la normatividad interna o en esta misma Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, implementar las acciones disciplinarias que correspondan.

5.8. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Grupo AFAL se compromete a dar seguimiento, revisar y evaluar de manera periódica la implementación, aplicación y efectividad de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, al menos cada dos años, o cuando así lo ameriten cambios normativos relevantes, procesos de rectificación o necesidades internas, con el objetivo de verificar su adecuado funcionamiento, identificar áreas de oportunidad y fortalecer sus prácticas internas en la materia.

Dicha evaluación podrá considerar, de manera enunciativa más no limitativa, indicadores cualitativos y cuantitativos, el análisis de los procesos internos, la revisión de quejas o denuncias recibidas, la identificación de riesgos, así como la retroalimentación derivada de auditorías internas, revisiones de cumplimiento o criterios emitidos por autoridades competentes.

Con base en los resultados obtenidos, **Grupo AFAL** podrá definir e implementar acciones de mejora continua, tales como ajustes a la presente Política, actualización de procedimientos, fortalecimiento de mecanismos de prevención, capacitación o difusión, o la adopción de mejores prácticas, siempre en congruencia con el marco normativo aplicable y con estándares nacionales reconocidos en materia de igualdad laboral y no discriminación.

La evaluación y las acciones de mejora se llevarán a cabo conforme a las necesidades de la organización, la disponibilidad de recursos y las prioridades operativas, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales vigentes, ni de las facultades de dirección y organización de **Grupo AFAL**.

La implementación de medidas de mejora continua no implicará la creación de derechos adquiridos, expectativas legítimas automáticas ni obligaciones adicionales a las previstas en la legislación laboral o en los instrumentos contractuales aplicables, debiendo interpretarse siempre como acciones de fortalecimiento institucional y prevención de riesgos.

Grupo AFAL podrá documentar las acciones de evaluación y mejora realizadas, a efecto de contar con evidencia de cumplimiento y seguimiento, sin que ello implique la adopción de compromisos de certificación o auditoría externa, salvo que expresamente así se determine.

6. RESPONSABLES

La implementación, observancia y seguimiento de la presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación será responsabilidad compartida de las distintas áreas y niveles jerárquicos de **Grupo AFAL**, conforme a las funciones que les correspondan, sin perjuicio de las obligaciones individuales previstas en la legislación laboral y en la normatividad interna.

I. ALTA DIRECCIÓN

Será responsable de:

- Respaldo y promover la presente Política como parte de la cultura organizacional y de los principios éticos de **Grupo AFAL**.
- Facilitar, en la medida de lo posible, los recursos necesarios para su implementación, difusión y seguimiento.
Impulsar una cultura de cero tolerancias a la discriminación, mediante el ejemplo y la toma de decisiones alineadas con los principios de igualdad laboral y no discriminación.
- Asegurar que las quejas o denuncias relacionadas con acoso, hostigamiento violencia laboral o discriminación que resulten procedentes sean canalizadas de manera oportuna a los mecanismos internos establecidos, garantizando su seguimiento y, en su caso, la aplicación de las medidas correspondientes, conforme a la normatividad interna y al marco legal aplicable.
- Se compromete de manera formal a dar seguimiento al cumplimiento de los puntos acordado en la presente Política.

II. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS O SU EQUIVALENTE

El área de Recursos Humanos será responsable de:

- Difundir la presente Política entre las personas comprendidas en su alcance.
Integrar los principios de igualdad laboral y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo del personal.

- Coordinar acciones de sensibilización y capacitación en la materia.
- Coadyuvar en la recepción, canalización y seguimiento de quejas o denuncias, conforme a los procedimientos internos aplicables.
- Documentar, en su caso, las acciones implementadas para efectos de seguimiento, evaluación y mejora continua.

III. PERSONAS CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN, MANDO O SUPERVISIÓN

Las personas que ejerzan funciones de dirección, mando o supervisión, tales como personas responsables de área, integrantes del grupo gerencial, jefaturas, coordinaciones o puestos equivalentes, o bien, tengan personal a su cargo, serán responsables de:

- Aplicar y hacer cumplir la presente Política en los equipos de trabajo a su cargo.
- Prevenir, identificar y reportar oportunamente conductas que puedan contravenir los principios de igualdad laboral y no discriminación.
- Actuar con objetividad e imparcialidad en la toma de decisiones relacionadas con el personal.
- Colaborar, en el ámbito de sus funciones, con los procedimientos de atención de denuncias y con las acciones de mejora implementadas por **Grupo AFAL**.
- Asegurar que, en caso de haberse presentado una queja o denuncia relacionada con acoso, hostigamiento, discriminación o violencia laboral, ésta sea canalizada de manera oportuna a los mecanismos internos establecidos, conforme a la normatividad interna aplicable.
- Difundir y explicar a los equipos de trabajo a su cargo los lineamientos y disposiciones relacionados con la presente Política, promoviendo su conocimiento y observancia.

IV. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Grupo AFAL cuenta con un Equipo de investigación y cumplimiento responsable de la vigilancia, recepción, atención y seguimiento de las denuncias, el cual actuará con

autonomía, imparcialidad y confidencialidad, y tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Dar seguimiento a la implementación de la presente Política.
- Coadyuvar en la atención y análisis de denuncias, cuando así se establezca en los procedimientos internos.
- Emitir recomendaciones o propuestas de mejora en la materia.
- Apoyar los procesos de evaluación y mejora continua, sin sustituir las funciones de las áreas competentes.

V. COMITÉ DE ÉTICA

Grupo AFAL cuenta con un comité de ética que será el responsable de la resolución final que se tome en las denuncias presentadas por el personal y que, de acuerdo al procedimiento, sean escaladas a dicho comité, quien debe estar comprometido a evaluar objetivamente las evidencias presentadas en cada caso que se haya escalado, para que, en caso de encontrarse faltas a la normatividad interna o en esta misma Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, implementar las acciones disciplinarias que correspondan.

VI. PERSONAS TRABAJADORAS

Todas las y los colaboradores son responsables de:

- Conocer y respetar la presente Política.
- Conducirse conforme a los principios de igualdad, respeto y no discriminación en el desempeño de sus funciones.
- Abstenerse de realizar conductas que contravengan esta Política.
- Utilizar de buena fe los mecanismos de denuncia establecidos por **Grupo AFAL**.

Las responsabilidades previstas en el presente apartado deberán ejercerse conforme a las funciones y atribuciones de cada área o puesto, sin que su enunciación implique la creación de responsabilidad solidaria u objetiva, ni la

transferencia de obligaciones legales que correspondan de manera específica a **Grupo AFAL** como patrón, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

El presente documento deberá cumplirse y respetarse; de lo contrario, se tomarán las medidas disciplinarias con base en lo establecido en nuestra Política de Lineamientos Disciplinarios.

En casos de faltas o delitos graves, las sanciones podrán ir desde el despido, hasta la denuncia penal ante las autoridades competentes.

7. VIGENCIA

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación y difusión interna por **Grupo AFAL**, y tendrá vigencia por tiempo indefinido, en tanto no sea modificada, sustituida o dejada sin efectos mediante el procedimiento interno correspondiente.

Grupo AFAL se reserva el derecho de revisar, actualizar o modificar la presente Política cuando así lo considere necesario, ya sea por cambios en la legislación aplicable, en los criterios de las autoridades competentes, en la estructura organizacional o en las necesidades operativas de **Grupo AFAL**.

Cualquier modificación a la presente Política será aprobada por la instancia competente y debidamente comunicada a las personas comprendidas en su alcance, a fin de garantizar su conocimiento y correcta aplicación.

La vigencia de esta Política no limita ni sustituye la aplicación de disposiciones legales, contractuales o internas que resulten aplicables, ni genera derechos adquiridos distintos a los previstos en la legislación laboral vigente.