

POL



Igualdad Laboral y No Discriminación

Nomenclatura: NXT-ADT-DRH-VAT-POL-001

Área: Recursos Humanos

Subárea: Atracción de Talento

Versión: 1.0



Vigencia a partir de: enero 2026

ÍNDICE

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. CONSIDERACIONES GENERALES	4
5. RESPONSABILIDADES	4
6. DESARROLLO DE LA POLÍTICA	5
6.1. GENERALES	5
7. ANEXOS	8
8. DOCUMENTOS RELACIONADOS	8
9. CONTROL DE VERSIONES	8
10. APROBACIÓN	8



1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y responsabilidades para 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 FIBRA NEXT, tomando como directriz lo establecido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹.

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 FIBRA NEXT, 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 FIBRA NEXT.

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/u 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.
- **FUNO:** Siglas de Fibra UNO.
- **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.
- **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.

¹ 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"

4. CONSIDERACIONES GENERALES

La presente política es de carácter obligatorio para todo el personal que preste sus servicios en corporativo como en toda propiedad perteneciente a FIBRA NEXT, sus filiales y subsidiarias; todos los colaboradores del Fibra, filiales y subsidiarias, incluidos directivos y miembros del Comité Técnico.

Cada persona que colabore en FIBRA NEXT, sus filiales y subsidiarias debe seguir los lineamientos descritos en esta política si cree que ha sido, o si alguien más en su presencia ha sido, objeto de discriminación o acoso, o si sabe de alguna conducta que infrinja esta política.

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.

5. RESPONSABILIDADES

Rol	Responsabilidades
Recursos Humanos de FUNO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualizar y difundir la política. ▪ Promover actividades para la igualdad y no discriminación. ▪ Apoyar al personal en caso de sufrir alguna forma de discriminación.
Personal en General	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar un Entorno Organizacional Favorable y No Discriminación. ▪ Cumplir con el Código de Ética. ▪ Reportar cualquier incumplimiento a la política.
Comité de Bienestar de FUNO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar y llevar a cabo las sanciones aplicables en caso de algún incumplimiento en la política o en caso de detectar alguna forma de discriminación.
Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyar al personal en caso de sufrir alguna forma de discriminación.



6. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

6.1. GENERALES

- 6.1.1. En FIBRA NEXT 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. Premisa que es, y debe ser, implementada por las filiales y subsidiarias de FIBRA NEXT.
- 6.1.2. En cumplimiento al Código de Ética, en FIBRA NEXT, sus filiales y subsidiarias se respetan las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico, raza, edad, género, orientación sexual, identidad o expresión de género y discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todas las personas contratadas; para ello:
- 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 personas².
 - Queda estrictamente prohibido la expresión de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, racismo y otras formas conexas de intolerancia que serán entendidas como discriminación.

² Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Los mensajes publicitarios emitidos por FIBRA NEXT, sus filiales y subsidiarias, 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. FIBRA NEXT, sus filiales y subsidiarias rechazan cualquiera de estas expresiones que pueda ser ofensivas o intimidar a la persona; puede suceder en una única 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
- 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.

- 6.1.3. La Violencia física no es un ejemplo de acoso, es un delito en cuyo caso deberá ser denunciado ante las autoridades correspondientes.
- 6.1.4. Es considerado incumplimiento de la presente política cualquier acto de discriminación mencionado, sucedido ya sea en interacciones dentro de las oficinas corporativas y propiedades de FIBRA NEXT, sus filiales y subsidiarias; en interacciones a través de redes sociales o en interacciones relacionadas al trabajo, pero fuera de las instalaciones de FIBRA NEXT, sus filiales y subsidiarias.
- 6.1.5. Cualquier incumplimiento a la política, debe ser reportado a través de los siguientes canales:
- 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 de FUNO, sostenibilidad, jefatura directa o dirección de área.
 - Reportar a su jefatura directa, dirección o vicepresidencia de área, quien deberá proporcionar las opciones pertinentes.
 - Equipo de recursos humanos de FUNO.
 - Por medio de la línea ética, destinada para este propósito:

Contacto

Teléfono: 800-123-FUNO (3866)

Correo electrónico: denuncias@lineaeticafuno.mx

Sitio web: www.lineaeticafuno.mx

- 6.1.6. En caso de que exista cualquier anomalía en el cumplimiento de estos lineamientos, la dirección de recursos humanos de FUNO 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.
- 6.1.7. 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 de FUNO.
- 6.1.8. El Comité de Ética o en su defecto la dirección de recursos humanos de FUNO 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

7. ANEXOS

N/A

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Código	Nombre del documento
N/A	Código de Ética

9. CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción
1.0	Enero 2026	Creación del documento

