

## 1. INTRODUCCIÓN

**Focus On Services S.A de C.V** es una empresa firmemente comprometida con la creación y el mantenimiento de un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y libre de discriminación. Reconocemos y valoramos la diversidad de nuestra fuerza laboral como una fuente de fortaleza e innovación.

Reflejando nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad de todas las personas la organización adopta los siguientes principios:

- 1. Igualdad de Oportunidades:** Nos comprometemos a garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo, incluyendo el reclutamiento, la selección, la contratación, la capacitación, el desarrollo profesional, la remuneración, la promoción, la transferencia, la disciplina y la terminación de la relación laboral.
- 2. No Discriminación:** Prohibimos cualquier forma de discriminación basada en origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad de género, expresión de género, estado civil, o cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- 3. Respeto y Dignidad:** Fomentamos un ambiente de trabajo donde todas las personas sean tratadas con respeto, dignidad y cortesía. No toleraremos el hostigamiento, el acoso (sexual o de cualquier otra índole) ni ninguna otra conducta que cree un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo o abusivo.
- 4. Inclusión y Diversidad:** Reconocemos y valoramos la diversidad, nos esforzamos por crear un entorno inclusivo donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y puedan contribuir plenamente con sus talentos y perspectivas a la organización.

## 2. ALCANCE

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación es aplicable para todos los empleados y empleadas de **Focus On Services S.A de C.V**, independientemente de su nivel jerárquico, tipo de contrato o ubicación geográfica. Esta política también será considerada en las interacciones con candidatos a empleo, proveedores de servicios, contratistas y visitantes dentro de las instalaciones de la empresa.

## 3. OBJETIVOS

1. Incluir dentro del Sistema Integral de Gestión de Focus On Services los requisitos en materia de Igualdad Laboral y no Discriminación conforme a la norma mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015**.
2. Fomentar una cultura organizacional inclusiva y equitativa donde se valore la diversidad y se prevenga la discriminación en todas sus formas.
3. Asegurar la igualdad de oportunidades en todas las etapas del ciclo laboral para todos los empleados y candidatos, sin distinción alguna.
4. Garantizar que el 80% de los empleados participe en programas de capacitación y desarrollo profesional de manera equitativa, sin distinción de género u otra condición.
5. Asegurar que los criterios de evaluación del desempeño para la asignación de bonos y aumentos salariales sean objetivos y no discriminatorios.

#### 4. DEFINICIONES

- **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.
- **Clima laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.
- **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.
- **Discriminación Laboral:** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.
- **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- **Igualdad laboral:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.
- **Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
- **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.

## 5. RESPONSABILIDADES

El **Comité de Equidad, Inclusión y Bienestar Laboral** actúa como un órgano clave para impulsar y supervisar la implementación de la **NMX-R-025-SCFI-2015** y fomentar un ambiente de trabajo justo, equitativo y respetuoso para todas las personas que forman parte de la organización y entre sus funciones principales están:

- Participar en la elaboración y revisión de la Política asegurando que refleje los principios de la **NMX-R-025-SCFI-2015** y las necesidades específicas de la organización, así como promover su difusión y conocimiento por todos los empleados, asegurando que se entiendan los principios y mecanismos para reportar incidentes asociados a la discriminación o la desigualdad laboral.
- Definir e implementar canales claros y confidenciales para que los colaboradores puedan reportar actos de discriminación, hostigamiento o acoso laboral y se pueda gestionar las quejas a fin de investigar y dar resolución por las áreas correspondientes.
- Definir en caso de comprobarse actos de discriminación o violencia laboral, sanciones correspondientes, de acuerdo con la normativa interna.
- Evaluar periódicamente la eficacia del Sistema Integral de Gestión y el cumplimiento de la **NMX-R-025-SCFI-2015**, mediante la aplicación de auditorías internas y externas.

## 6. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

### Alta Dirección y Comité de Equidad, Inclusión y Bienestar Laboral

1. Implementar y mantener prácticas de empleo justas y equitativas.
2. Realizar procesos de reclutamiento y selección transparentes y basados en las competencias requeridas para el puesto.
3. Garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor.
4. Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional accesibles para todos los empleados.
5. Establecer mecanismos para prevenir, atender y sancionar cualquier acto de discriminación, hostigamiento o acoso laboral.
6. Promover la sensibilización y la capacitación de nuestros empleados sobre los principios de igualdad y no discriminación.
7. Fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal.
8. Asegurar la accesibilidad en nuestras instalaciones y comunicaciones, en la medida de lo razonable.
9. Realizar revisiones periódicas a las políticas, prácticas y procedimientos para asegurar su cumplimiento y mejora continua.

### Colaboradores

10. Tratar a todos los compañeros, superiores, subordinados, clientes y proveedores con respeto, cortesía y profesionalismo, sin importar su origen, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad, etnia o cualquier otra característica personal.
11. Utilizar un lenguaje neutro e inclusivo en todas las comunicaciones (escritas y verbales) para evitar comentarios, chistes o apodosos que puedan ser percibidos como ofensivos o discriminatorios.
12. No tomar decisiones laborales (contratación, promoción, asignación de tareas, capacitación, despido, etc.) basadas en prejuicios personales o estereotipos.

13. Abstenerse de cualquier forma de acoso, incluyendo el acoso verbal (insultos, amenazas), visual (imágenes ofensivas) o físico (gestos o toques inapropiados). Esto incluye el acoso sexual, que está estrictamente prohibido.
14. Mantener la confidencialidad de la información personal de los compañeros, excepto cuando sea necesario para cumplir con la ley o con las políticas de la empresa.
15. Si presencian o son víctimas de un acto de discriminación o acoso, tienen la **responsabilidad** de reportarlo a su supervisor, al departamento de Capital Humanos o al canal designado por la organización.
16. Participar de forma activa en los talleres y capacitaciones sobre igualdad, diversidad e inclusión que la organización ofrezca.
17. Reflexionar sobre sus propios prejuicios y estereotipos para poder reconocerlos y combatirlos en el entorno laboral.

## 7. INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES

En caso de que se infrinja algún lineamiento de la presente política, se aplicará la **Matriz de Sanciones**, de acuerdo al procedimiento de **Administración de Personal** para evaluar y determinar la criticidad de la falta y realizar las acciones administrativas, laborales o legales correspondientes.

Atentamente

Francisco J. Lucio Sandoval

---

Director General

## 8. REVISIONES Y APROBACIONES

ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
Francisco J. Lucio Sandoval	Verónica Islas García	Francisco J. Lucio Sandoval
Director General	Coordinador de Calidad y Servicios	Director General

## 9. CONTROL DE CAMBIOS DE LA POLÍTICA

FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN	SECCIÓN MODIFICADA	TEXTO MODIFICADO
15-Sep-25	00	Todo	Se presenta formato por primera vez para su uso.