

		<b>Turismo y Convenciones S. A. de C.V.</b>	
		POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS – POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	
<b>CÓDIGO:</b> PO-RH-ILYND	<b>VERSIÓN:</b> V.2	<b>FECHA LIBERACIÓN:</b> 15/07/2019	<b>PÁGINA 1 DE 7</b>

## POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

### CONTENIDO

Objetivo General	2
Alcance	2
Contenido	2
Responsabilidades	2
Política	3
Glosario de Términos	6
Marco Legal	7

### ÁREAS FUNCIONALES INVOLUCRADAS

Recursos Humanos  
Dirección General

### HISTORIAL DE REVISIONES Y AUTORIZACIONES

Cuando este Proceso sea modificado o editado, el área de Calidad llenará la columna de revisión siguiente y brevemente describirá los cambios realizados en un párrafo corto debajo de la tabla.

Elaborado por:	Ivonne Garcia Leal	Coordinación de Recursos Humanos	31/05/2017	FIRMA
Revisado por:	Elda I. Sánchez Moreno	Gerencia de Recursos Humanos	15/07/2019	FIRMA
Autorizado por:	Lic. David Tarrab Rivera	Dirección General T&C	15/07/2019	FIRMA
Autorizado por:	Lic. Alfonso Carrera	Presidencia	15/07/2019	FIRMA
Autorizado por:	Lic. Roberto Ibarra	Presidencia	15/07/2019	FIRMA

### CONTROL DE VERSIONES

Versiones	Fecha	Modificaciones
V.1	21/07/2017	Edición Inicial
V.2	15/07/2019	Actualización general de la sección de Política, puntos 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5. Glosario y Marco Legal.

Ángel Urraza 625, Del Valle, 03100, Ciudad de Mexico, Mexico | T: +52 55 5148-7500 ext. | F: +52 55 5148-2013

tcevents.com info@tcevents.com /T&C @tcexperiences blog.tcevents.com



		<b>Turismo y Convenciones S. A. de C.V.</b>	
		POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS – POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	
<b>CÓDIGO:</b> PO-RH-ILYND	<b>VERSIÓN:</b> V.2	<b>FECHA LIBERACIÓN:</b> 15/07/2019	<b>PÁGINA 2 DE 7</b>

## Objetivo General

Establecer los principios que promueven una cultura de igualdad laboral y no discriminación en T&C y UEN's (Unidades Estratégicas de Negocio) para crear un espacio incluyente que garantice la igualdad de oportunidades para cada una de las personas dentro de la empresa, en cumplimiento a lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED):

## Alcance

Esta política aplica para todas las personas que forman parte de la estructura orgánica de T&C asimismo aplica para los contratados externamente para T&C y UENs (Unidades Estratégicas de Negocio). En este sentido entendemos por personal externo aquel que labora por: honorarios, servicio social, prácticas profesionales, y/u cualquier otro esquema de prestación de servicios profesionales.

## Contenido:

1. Responsabilidades
2. Política

## 1. Responsabilidades

Figura	Responsabilidades
<b>Dirección General</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable del cumplimiento de la presente política; así como del análisis, evaluación e investigación de cualquier denuncia en materia de igualdad laboral o discriminación, de tal manera que se puedan tomar las medidas necesarias para resolverlas de inmediato, cuidando y protegiendo la confidencialidad en todo momento.</li> </ul>
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir la presente política, responsable de su evaluación e implementación. Creación de metodologías, procesos o prácticas que faciliten la corresponsabilidad entre los colaboradores.</li> </ul>
<b>Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigilancia, operación y evaluación de la presente política; así como investigación de cualquier denuncia en materia de igualdad laboral o discriminación, de tal manera que se puedan tomar las medidas necesarias para resolverlas, cuidando y protegiendo la confidencialidad en todo momento.</li> </ul>
<b>Jefes Inmediatos y Personal con gente a cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer, difundir y aplicar los principios establecidos en la presente política dentro de su equipo de trabajo y con los relacionados en sus actividades diarias.</li> </ul>
<b>Colaboradores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer y aplicar los principios establecidos en la presente política.</li> </ul>

Ángel Urraza 625, Del Valle, 03100, Ciudad de Mexico, Mexico | T: +52 55 5148-7500 ext. | F: +52 55 5148-2013

tcevents.com info@tcevents.com /T&C @tcexperiences blog.tcevents.com



		<b>Turismo y Convenciones S. A. de C.V.</b>	
		POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS – POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	
CÓDIGO: PO-RH-ILYND	VERSIÓN: V.2	FECHA LIBERACIÓN: 15/07/2019	PÁGINA 3 DE 7

## 2. Política

### 2.1 Política de Igualdad Laboral y No Discriminación:

La igualdad laboral y no discriminación es aplicable a todo el personal que directa o indirectamente colabora en la empresa, prohibiendo el maltrato, violencia y segregación por cuestiones de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, identidad de género, religión, opiniones, origen étnico o nacional, orientación sexual, preferencia sexual, o situación migratoria.

La cultura de igualdad laboral y no discriminación como parte de la Responsabilidad Social para T&C comienza desde los principios que nos rigen individual y colectivamente, hasta las acciones que resultan como impacto de nuestra actividad. Con ello, estamos convencidos que nuestro éxito inicia con el compromiso por desarrollar y potenciar un comportamiento socialmente responsable que genere valor con el medio ambiente, sobre los derechos humanos, salud y bienestar, calidad y seguridad, y con la sociedad en su totalidad.

### 2.2 Principios de Igualdad Laboral y No Discriminación

Quienes colaboramos en Turismo y Convenciones somos responsables de convivir y trabajar bajo una cultura de igualdad de condiciones en el ámbito laboral, de no discriminación y socialmente responsable, lo anterior queda enmarcado en nuestra presente Política.

Para dar apoyo y herramientas a las personas y puedan cumplir el compromiso, la Alta Dirección de T&C Group está comprometida a propiciar entre su personal y a aquellas personas que lo soliciten, las siguientes acciones:

- 2.2.1 Comunicar y propiciar el respeto a la diversidad en cualquier sentido y acto, así como a la individualidad, entendiéndolas como “Mi libertad se termina dónde empieza la de los demás” (Jean Paul Sartre)
- 2.2.2 Contar con una estructura orgánica y procedimientos que ofrezcan igualdad de oportunidades, bajo una asignación salarial equitativa, razonable y justa.
- 2.2.3 Propiciar y comunicar entre las personas los beneficios de una cultura plural y tolerante, conviviendo respetuosamente y de manera incluyente.
- 2.2.4 Prevenir y en su caso rechazar o tolerar cualquier acto de violencia o que atente contra la dignidad de las personas
- 2.2.5 Consolidar nuestra trayectoria como una empresa que opera, reconoce e impulsa la equidad de género y laboral.
- 2.2.6 El respeto del derecho a la libre expresión de las ideas, sin menosprecio a los derechos de los otros.
- 2.2.7 Que contenga la prohibición explícita del maltrato, violencia y segregación en materia de:
- 2.2.8 Prohibir, prevenir y eliminar el maltrato, violencia, segregación o cualquier acto de discriminación, entendiéndola como: “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 obstaculizar el reconocimiento 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

Ángel Urreza 625, Del Valle, 03100, Ciudad de México, México | T: +52 55 5148-7500 ext. | F: +52 55 5148-2013

tcevents.com info@tcevents.com /T&C @tcexperiences blog.tcevents.com

		<b>Turismo y Convenciones S. A. de C.V.</b>	
		POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS – POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	
<b>CÓDIGO:</b> PO-RH-ILYND	<b>VERSIÓN:</b> V.2	<b>FECHA LIBERACIÓN:</b> 15/07/2019	<b>PÁGINA 4 DE 7</b>




- 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
- Orientación Sexual
- Preferencia Sexual
- Identidad de Género
- Las preferencias sexuales
- La identidad o filiación política
- El estado civil
- La situación familia
- Las responsabilidades familiares
- El idioma
- Los antecedentes penales
- La homofobia, misoginia, o cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo
- La discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia

\*\* Fracción III Capítulo I de la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación

## 2.3 Manual de Ética y Cultura Organizacional

**2.3.1** Describe la conducta que debemos seguir en Turismo y Convenciones, así como las normas que se derivan de nuestros valores, para tratar y cuidar los activos como si fueran propios; hacer siempre lo correcto y operar en el marco de la legislación aplicable, así mismo establece las bases para trabajar entre colaboradores, con clientes, proveedores, autoridades, comunidades y accionistas, es decir; todas las personas involucradas en el cumplimiento de la misión y visión de T&C Group, todos actuando bajo el marco cultural de la Igualdad Laboral y No Discriminación. El Código de Ética y Cultura Organizacional establece las bases para construir estas relaciones con integridad, justicia y humanidad, así mismo, es una declaración de conducta y obligaciones en la empresa, y aplica para todos los niveles jerárquicos de la organización.

Ángel Urraza 625, Del Valle, 03100, Ciudad de Mexico, Mexico | T: +52 55 5148-7500 ext. | F: +52 55 5148-2013

tcevents.com info@tcevents.com  /T&C  @tcexperiences  blog.tcevents.com



		<b>Turismo y Convenciones S. A. de C.V.</b>	
		POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS – POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	
<b>CÓDIGO:</b> PO-RH-ILYND	<b>VERSIÓN:</b> V.2	<b>FECHA LIBERACIÓN:</b> 15/07/2019	<b>PÁGINA 5 DE 7</b>

## 2.4 Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

- 2.4.1** El comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, (Equidad de Género) tiene como objetivo escuchar y atender las necesidades de todas las personas que conforman T&C Group, con la intención de difundir valores de Igualdad Laboral e inclusión en los ámbitos de convivencia y tareas laborales que surgen del trato entre las diferentes áreas de trabajo, clientes y proveedores.
- 2.4.2** Dicho comité está conformado por la Dirección General, Recursos Humanos y personal representante de diversas áreas de servicio de la organización,

## 2.5 Canal de Denuncias

- 2.5.1** Nuestra Política de Igualdad Laboral y No Discriminación nos compromete a actuar en todo momento bajo los valores, misión y cultura organizacional establecida, esto aplica a todas las personas dentro de la organización y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir. Para este fin, se han establecido diferentes canales de comunicación y filosofía de puertas abiertas en T&C, así mismo las personas pueden resolver dudas, hacer sugerencias, preguntar y denunciar cualquier anomalía o evidenciar conductas indebidas y/o que vayan en contra de lo dispuesto a la presente Política y lo establecido en nuestro Código, a través de a siguiente liga <https://esr.tycgroup.com/> ubicada en Intranet T&C “[Canal de Denuncia](#)”.
- 2.5.2** Para los casos en que se presente una petición en el canal de denuncias; serán analizadas por la Dirección General y en su caso, canalizadas al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación según sea el caso; para realizar las investigaciones pertinentes, cuidando y protegiendo al que denuncie en todo momento.
- 2.5.3** En T&C Group operamos dentro del marco de la Ley, por lo que nadie tiene autoridad para permitir o exigir que se viole la Ley. Si alguien intenta hacerlo, se debe informar sobre la situación al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y a la Dirección General.

La Alta Dirección, es responsable del cumplimiento de esta Política y la Gerencia de Recursos Humanos de su implementación y evaluación, para esto se establecen las actividades a realizar en su descripción de su puesto, adicionalmente la Gerencia tendrá invariablemente el apoyo de la Alta Dirección y del Comité de Responsabilidad social, que sesiona en períodos programados, generando evidencia de sus reuniones, acuerdos y seguimiento detallado.

Esta Política aplica a los Colaboradores que forman parte de la estructura orgánica de T&C, así como los contratados externamente.

El período de revisión de la adecuación de la Política al quehacer de la Organización es anual o cuando las condiciones o legislación lo impongan. Invariablemente la revisión de la Política debe hacerse en cualquiera de las reuniones del Comité de Responsabilidad Social y ser aprobada expresamente por la Alta Dirección.



		<b>Turismo y Convenciones S. A. de C.V.</b>	
		POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS – POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	
CÓDIGO: PO-RH-ILYND	VERSIÓN: V.2	FECHA LIBERACIÓN: 15/07/2019	PÁGINA 6 DE 7

### 3. Glosario de Términos

Término	Descripción
Acoso sexual	Es una serie de conductas y actos de violencia, en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, por medio e insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales, u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual.
Derechos Humanos	Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
Discapacidad	La Organización mundial de la Salud (OMS) la define como un término general que abarca” las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.”
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...]
Diversidad	Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, la variedad diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y coexistencia entre sí.
Diversidad sexual	Es la gama de manifestaciones de las orientaciones sexuales en las personas.
Género	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento,

		<b>Turismo y Convenciones S. A. de C.V.</b>	
		POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS – POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	
CÓDIGO: PO-RH-ILYND	VERSIÓN: V.2	FECHA LIBERACIÓN: 15/07/2019	PÁGINA 7 DE 7

	funciones, oportunidades, valoraciones, relaciones entre hombres y mujeres.
Igualdad	Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su 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; es decir, implica que la eliminación de toda forma de discriminación.
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	Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.
Preferencia sexual	Es la atracción física, sexual, amorosa o emocional hacia otra u otras personas. Es el derecho de las personas a vivir su orientación sexual frente a la obligación del estado de respetarla. En el Artículo 1° de la Constitución Política de México, cuando se enuncia la prohibición a la discriminación, se menciona "Preferencia" y no Orientación por tratarse ésta, de un derecho de la persona.
Sexo	Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
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.

## 4. Marco Legal

### 4.1 Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación

### 4.2 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: NORMA Oficial Mexicana NOM-025-STPS-2008

Ángel Urraza 625, Del Valle, 03100, Ciudad de Mexico, Mexico | T: +52 55 5148-7500 ext. | F: +52 55 5148-2013

tcevents.com info@tcevents.com /T&C @tceperiences blog.tcevents.com

