

# POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO

## OBJETIVO

Implementar y promover prácticas que permitan un entorno de trabajo sano, seguro, inclusivo, libre de violencia y discriminación, y que potencialicen el desarrollo pleno de cada persona que forma parte de Genomma Lab, con igualdad de oportunidades y respeto pleno a los derechos humanos tanto al interior de la organización y como entre nuestros diversos grupos de interés.

Lo anterior en línea con la normatividad vigente aplicable en cada país donde operamos respecto a la promoción de la diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades, así como lo establecido en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 de la Organización de las Naciones Unidas sobre igualdad de género y en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres establecidos por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

## ALCANCE

Esta política está dirigida a todas las personas colaboradoras de Genomma Lab Internacional S.A.B. de C.V. y empresas subsidiarias y/o afiliadas.

## 1. DEFINICIONES

Los siguientes términos, utilizados con mayúscula inicial en la presente Política, tienen los siguientes significados (todos los términos que se utilicen en forma singular en esta Política tendrán el mismo significado cuando se utilicen en forma plural y viceversa):

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<b>ACOSO</b>	En cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.
<b>ACOSO LABORAL</b>	Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.
<b>ACOSO SEXUAL</b>	Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
<b>ACOSO Y VIOLENCIA BASADOS EN GÉNERO (AVBG)</b>	Es un término general que cubre un rango de comportamientos, incluidos los sexuales, físicos, abuso psicológico y económico. Lo que lo diferencia de otros tipos de violencia y acoso es que se dirige a las personas por motivo de su sexo o género, o de forma desproporcionada afecta a personas de un sexo o género en particular. La AVBG tiene sus raíces en la desigualdad de género y poder desigual, que puede dejar a la gente, especialmente mujeres y niñas, vulnerables a violencia y acoso y prevenirlos de informarlo. AVBG también está impulsada por estereotipos de género, que animan a los hombres a ser vistos como naturalmente agresivos y dominantes. La AVBG también suele estar dirigida a quienes no se

	adhieren a los estereotipos de género como una forma de castigarlos por desviarse de lo que es visto como comportamiento normal o esperado.
<b>DISCRIMINACIÓN LABORAL</b>	Se entiende la situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral. Las personas afectadas sufren agravios como salarios más bajos, horarios abusivos, ataques personales, menores opciones de promoción profesional o menosprecios y exclusiones por parte de sus compañeros y/o jefes.
<b>DIVERSIDAD</b>	Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre géneros, condiciones de vida, religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.
<b>DISCAPACIDAD (PERSONAS POR DISCAPACIDAD)</b>	Las personas con discapacidad son aquellas que, a largo plazo, tienen alguna o varias limitaciones físicas, intelectuales, sensoriales o psicosociales; y que, al interactuar con diversas barreras, impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
<b>GÉNERO</b>	El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.
<b>EQUIDAD</b>	Comprende un trato justo a las personas, dando a cada cual lo que le corresponde a partir del reconocimiento de las condiciones y las características específicas, por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria.
<b>EQUIDAD DE GÉNERO</b>	Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes, aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres. La terminología preferida dentro de las

	<p>Naciones Unidas es igualdad de género, en lugar de equidad de género. La equidad de género contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres.</p>
<b>EXPRESIÓN DE GÉNERO</b>	<p>Apariencia externa de la propia identidad de género, generalmente expresada a través del comportamiento, la ropa, el corte de pelo o la voz, y que puede o no ajustarse a los comportamientos y características socialmente definidos típicamente asociados con ser masculino o femenino.</p>
<b>IDENTIDAD DE GÉNERO</b>	<p>El concepto más íntimo de uno mismo como hombre, mujer, una mezcla de ambos o ninguno: cómo los individuos se perciben a sí mismos y cómo se llaman a sí mismos. La identidad de género de una persona puede ser la misma o diferente de su sexo asignado al nacer.</p>
<b>IGUALDAD</b>	<p>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, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.</p>
<b>IGUALDAD DE GÉNERO</b>	<p>Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.</p>
<b>INCLUSIÓN LABORAL</b>	<p>La inclusión laboral es aquel enfoque en donde se crean igualdad de condiciones favorables para la participación de todas las personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Las condiciones deben ser accesibles para todos los sectores, con el fin de que éstas generen igualdad de oportunidades, evitando así, la discriminación.</p>
<b>ORIENTACIÓN SEXUAL</b>	<p>La atracción emocional, romántica o sexual duradera, inherente o inmutable hacia otras personas.</p>

## 2. DIVERSIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN

- Promover el derecho a la **igualdad** en nuestro equipo.
- Prohibir, considerando una **política de cero tolerancia**, cualquier acto de maltrato, violencia, acoso o discriminación laboral.
- Alentar y salvaguardar la diversidad en los equipos de trabajo, estimulando el aprendizaje mutuo, desde la aportación de conocimientos, habilidades, y experiencias enriquecidas por las diferencias individuales de los miembros.
- Brindar un trato justo, equitativo, respetuoso y digno a toda persona candidata que exprese su interés en participar en algún proceso de reclutamiento, considerando criterios neutros y objetivos de mérito y capacidad, al mismo tiempo que se establezcan acciones específicas para fomentar la inclusión de grupos minoritarios, considerando adaptaciones y ajustes razonables para asegurar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.
  - Asegurar que las decisiones en materia de promoción profesional, así como de desarrollo profesional, estén fundamentadas en criterios neutros y objetivos de mérito y desempeño.
  - Asegurar que, en la formación de cada miembro de nuestro equipo, se le dote de los conocimientos, aptitudes y habilidades suficientes para el adecuado desarrollo de su trabajo a través de contenido de capacitación con formatos incluyentes y accesibles; al mismo tiempo, que se considere en dicha formación contenido específico desde la perspectiva de la aceptación de la diversidad, el respeto a los derechos humanos, el rechazo a la discriminación, la prevención del acoso y la promoción de la inclusión.- Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones internas y externas, con el objeto de evitar mensajes discriminatorios y/o excluyentes.
  - Fomentar una cultura de salud y bienestar físico, mental, y emocional, para todas las personas colaboradoras, promoviendo el autocuidado, nutrición, actividad física, y seguridad en el trabajo.
  - Vigilar el mantenimiento de un entorno laboral óptimo previniendo y atendiendo cualquier conducta inapropiada, considerando lo establecido en la presente política, nuestro **Código de Conducta y Ética, Políticas de Integridad, GEN BOOK** y procedimientos internos.
  - Poner a disposición de las personas colaboradoras y diversos grupos de interés, los canales de comunicación óptimos y de carácter anónimo si así lo requieren, para que puedan reportar cualquier conducta inapropiada, incumplimientos, comentarios y sugerencias, respetando en todo momento la libertad de expresión.

## 3. IGUALDAD DE GÉNERO

- Impulsar la igualdad de género a través de acciones que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y el desarrollo tanto profesional como personal de las personas colaboradoras, removiendo los obstáculos que puedan impedir su progreso por motivos de género.
- Promover una representación equitativa en nuestro equipo a nivel global, buscando el equilibrio en todos los niveles administrativos, áreas de responsabilidad y en el ámbito de toma de decisiones; con especial atención en los ámbitos con profesiones no tradicionales para las mujeres.
- Desarrollar programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional con perspectiva de género que impulsen la representación de mujeres en posiciones de liderazgo.- Promover la conciliación entre la vida personal y laboral entre todos los miembros de nuestro equipo, buscando favorecer la igualdad de género.
- Respetar, en el establecimiento de las condiciones de trabajo, el principio de igualdad de condiciones laborales para los trabajos que representan una misma exigencia y un mismo valor.
- Garantizar el acceso equitativo a todos los programas de desarrollo y capacitación ofrecidos por la Compañía.
- Asegurar que los miembros de nuestro equipo reciban capacitación y sean sensibilizados sobre prejuicios y sesgos por motivo de género, además de la prevención y atención de la violencia física o verbal, el acoso laboral y sexual, así como de la discriminación.
- Evaluar, monitorear y difundir el impacto de las iniciativas y programas, al interior y exterior de la Compañía, mediante datos desglosados por género y situación de vulnerabilidad. La presente declaratoria se encuentra alineada a nuestro Código de Conducta y Ética, y será revisada anualmente y comunicada a todos los miembros de la organización.

La diversidad, inclusión e igualdad de género son fundamentales en nuestra Compañía, ya que reconocemos que cada individuo aporta perspectivas únicas, habilidades y experiencias que enriquecen nuestra cultura organizacional y nos hacen más fuertes como equipo. Promover la diversidad significa valorar y respetar la variedad de características y diferencias entre las personas, como su origen étnico, cultural, religión, orientación sexual, edad y habilidades. Al fomentar un ambiente inclusivo, creamos un espacio donde todos los colaboradores y colaboradoras se sientan valorados, respetados y empoderados dentro de la organización.

Por esta razón, promovemos las diferencias expresadas en: edad, nacionalidad, discapacidad, capacidad física y mental, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen étnico,

origen racial, estado civil, embarazo, condiciones de salud, idioma o lengua, rasgos físicos, afiliación política, religión, creencias personales, opiniones, condición social o económica, o cualquier otra análoga. El cumplimiento y resguardo de lo establecido en esta política estará bajo la responsabilidad del Comité de Ética, así como del Comité Global de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género.



**Marco Sparvieri**  
**CEO**  
**April, 2023**