

## **1. OBJETIVO**

Promover un entorno de trabajo diverso, equitativo e inclusivo que valore las diferencias individuales y garantice igualdad de oportunidades para todos los colaboradores de **GASODUCTO DE MORELOS S.A.P.I., S.A. de C.V.**, a efecto de construir una cultura organizacional en la que todas las personas se sientan respetadas, valoradas y capaces de alcanzar su máximo potencial, en beneficio de la estrategia del negocio.

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Aplica a todos los colaboradores, directivos, candidatos, proveedores, socios o clientes de **GASODUCTO DE MORELOS S.A.P.I., S.A. de C.V. (en adelante, GDM)**, en sus interacciones profesionales y comerciales.

## **3. VIGENCIA**

El presente documento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

## **4. DESARROLLO**

Para dar cumplimiento a la presente política, nuestros compromisos son:

1. **Reclutamiento y selección.** - implementamos prácticas de reclutamiento que lleguen a una amplia variedad de fuentes de talento, sin limitar los espacios en los que buscamos y publicamos nuestras vacantes.

Utilizamos descripciones de puesto inclusivas y fomentamos con los líderes para que seleccionen a su personal con base en su competencia para realizar su trabajo y no en factores personales.

Durante el proceso de Atracción y Selección de personal nunca solicitaremos información o haremos preguntas que puedan resultar discriminatorias.

Buscamos que nuestros candidatos provengan de diferentes instituciones educativas para ampliar la diversidad de pensamiento, conocimientos, habilidades y experiencias diferentes de todas las personas que sean vinculadas a GDM.

En cada postulación de vacantes seremos inclusivos, siempre se deberá incluir un texto donde se mencione que GDM es incluyente.

2. **Capacidades diferentes.** – por ningún motivo rechazaremos a algún candidato considerado como persona con capacidades diferentes, a menos que por la naturaleza del trabajo no sea posible que pueda desempeñar la función de forma óptima o que represente para el individuo un riesgo.
  3. **Demografía.** – realizamos anualmente un estudio de demográfico para conocer el grado de diversidad que tiene GDM, a efecto de observar y medir la diversidad para futuras contrataciones, si el puesto así lo permitiera.
  3. **Plan de acción.** – elaboramos con base en el estudio DEI un plan anual de trabajo para la mejora continua de las diferentes áreas de oportunidad que detectamos.
  3. **Igualdad laboral y no discriminación.** – fomentamos las mismas oportunidades para que cualquier candidato pueda incorporarse a GDM y, por ningún motivo permitimos alguna discriminación por razón de género, edad, discapacidad, nacionalidad o cultura, raza, creencias religiosas, orientación sexual, identidad, expresión de género o por cualquier otra condición personal, familiar, económica o social.
  4. **Acoso Laboral.** – contamos con mecanismos para prevenir el acoso laboral o sexual y, contamos con los medios para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.
  5. **Canales de denuncia.** – proporcionamos canales confidenciales y seguros para que los colaboradores puedan reportar incidentes de discriminación, acoso o cualquier otro comportamiento que contravenga esta política.
  6. **Capacitación y Desarrollo.** – contamos con programas de formación y desarrollo que promuevan la conciencia sobre la diversidad, la equidad y la inclusión, así como el conocimiento de esta política y las oportunidades de desarrollo profesional equitativas para todos nuestros colaboradores.
  7. **Vida y Trabajo.** – promovemos medidas que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal para que nuestros colaboradores puedan desarrollarse tanto a nivel profesional como personal.
  8. **Promoción y retención.** – buscamos que las oportunidades de promoción y desarrollo sean accesibles para todos los empleados, promoviendo una cultura que valore y apoye el crecimiento de cada individuo y, por ende, conservar al Capital Humano Talento.
  9. **Comunicación.** – promovemos una comunicación abierta sobre la importancia de la DEI y responsabilizar a todos los niveles de la organización en la implementación y sostenimiento de nuestras iniciativas DEI. No permitimos el uso de lenguaje discriminatorio hacia las personas por cuestiones de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.  
Mantenemos esta política en la WEB de GDM y en los canales de comunicación definidos para facilitar su consulta.
  10. **Seguimiento.** – realizamos un seguimiento constante a las diferentes acciones que hemos establecido en el plan de acción DEI, a efecto de poder cumplir con los objetivos establecidos para la mejora continua de la política de DEI.
-

---

**11. Incumplimiento de lo política.** - adoptamos un enfoque estricto con respecto a los incumplimientos de esta, los cuales que se tratarán de acuerdo con nuestro Código de ética y Reglamento Interior de Trabajo. La discriminación y la victimización deliberadas pueden dar lugar al despido.

Alentamos a que se denuncie todo tipo de posibles actos de discriminación, ya que esto nos ayuda a garantizar que se cumplan los principios de diversidad, equidad e inclusión en el lugar de trabajo. Sin embargo, hacer una acusación falsa, de mala fe o que resulte no cierta, será tratada como mala conducta y tratada bajo nuestro Código de ética y Reglamento Interior de Trabajo.

Fecha	Aprobó	Firma
	Gamaliel Corral Flores CEO	