1. Propósito

Establecer los lineamientos generales para asegurar un ambiente de inclusión y no discriminación en todas las operaciones de Grupo Bimbo.

2. Alcance

La presente política aplica a todo el personal temporal y permanente de Grupo Bimbo, así como a las interacciones con accionistas, clientes y proveedores en su relación con la empresa.

3. Definiciones

Comenta: Canal de comunicación entre cualquier colaborador, proveedor o tercero y el Comité Directivo de Grupo Bimbo, para compartir un reporte.

Derechos humanos: Son libertades fundamentales y prerrogativas protegidas por el derecho nacional e internacional, inherentes a todas las personas por el solo hecho de ser personas. Incluyen el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho al trabajo, los derechos laborales y libertades sindicales, el derecho a la vida, a la integridad personal, a la salud, al medio ambiente sano, a la protección de datos personales, a la seguridad jurídica, al debido proceso, a una vida libre de violencia, a la libertad de expresión, entre otros reconocidos por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o restricción que no sea objetiva, racional ni proporcional, y que, por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o efecto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, discapacidad, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, condición social, económica, migratoria, o de salud, estado civil, o cualquier otra contraria a la dignidad humana.

Diversidad: Conjunto de características que nos hacen diferentes y por ello “únicos e irrepetibles”, como las protegidas por las leyes locales, entre las que se encuentran: sexo, género, identidad sexual, expresión de género, orientación sexual, origen étnico, religión, color, nacionalidad, edad, discapacidad, estado civil o cualquier otra relacionada con la dignidad humana. Ver ***GGB-016 Política Global de Derechos Humanos***.

Equidad: Cualidad que consiste en dar a cada persona lo justo en función de sus méritos o condiciones, tomando en cuenta sus diferentes necesidades y circunstancias.

Fundamentos de Diversidad e Inclusión: 1) Nuestra gente debe ser un reflejo de la diversidad de las sociedades en las que participamos. 2) Tenemos la obligación de apreciar las diferencias y de tratar a todas las personas con base en la regla de oro: respeto, justicia, confianza y afecto. 3) Valorar a cada persona, apreciando sus diferencias, ideas diversas, habilidades y perspectivas. 4) Ser responsables de la creación de un entorno en que todos los colaboradores pueden expresar libremente sus ideas. 5) Construir y mantener una cultura que atraiga, desarrolle y apoye una fuerza laboral diversa.

Inclusión: Habilidad o capacidad de una organización para lograr la participación de todos sus miembros en la creación de valor.

Racismo: Es el prejuicio, la discriminación o el antagonismo dirigido contra una persona o personas sobre la base de su pertenencia a un grupo racial o étnico en particular, afectando principalmente a personas afrodescendientes, pueblos indígenas, personas migrantes y refugiadas, así como otros grupos históricamente excluidos y minorías raciales o étnicas. Incluye cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en la raza, color, linaje u origen nacional o étnico de una persona, que

tenga el objetivo o efecto de limitar o anular sus derechos humanos, en cualquier ámbito público o privado.

Sentido de pertenencia: Identificación de una persona donde se siente cómoda, bienvenida y/o aceptada, es decir, en donde siente que pertenece y puede demostrar su auténtico yo todos los días.

Sexismo: Todas aquellas creencias fundamentadas en estereotipos de género y mitos asociados a la construcción patriarcal de la sociedad. Se manifiesta en diversas expresiones: misoginia, repudio hacia lo femenino, hacia las conductas consideradas como propias de las mujeres o contrarias a la masculinidad, o invisibilización de la experiencia femenina. Ocurre cuando de manera consciente o inconsciente, se realiza un estudio o análisis considerando únicamente las necesidades, experiencias o preocupaciones de los hombres. (v.g. ante un reporte de acoso sexual, omitir escuchar a la mujer víctima y, en su lugar, solo entrevistar al cónyuge, asumiendo que su esposa le pertenece).

4. Responsabilidades

Dirección General, Directores de Organización y Funcionales: Promover un ambiente de diversidad e inclusión en sus operaciones, asegurar que los procesos de atracción de talento, capacitación, evaluación de desempeño, promoción, compensaciones, entre otros; estén apegados a los fundamentos de diversidad e inclusión, mostrando el compromiso y la responsabilidad de brindar un trato justo a todas las personas. Promover y hacer cumplir esta política de acuerdo con las leyes locales en los países donde Grupo Bimbo tiene presencia.

Dirección y Áreas de Personas: Apoyar y orientar a los líderes para la aplicación de esta política. Construir los planes de acción necesarios para promover los fundamentos de diversidad e inclusión y vigilar su implementación para conseguir los objetivos planteados. Difundir los medios que Grupo Bimbo establezca para permitir la denuncia de prácticas discriminatorias.

Jefes: Asegurar que en la empresa no se dé ni se promueva ningún acto que constituya discriminación y propiciar un ambiente laboral incluyente.

Colaborador: Promover y observar conductas, acciones y palabras alineadas a los fundamentos de diversidad e inclusión de acuerdo con esta política.

5. Lineamientos generales

Grupo Bimbo refrenda y profundiza el compromiso de crear una empresa más incluyente, y reafirma su postura de tolerancia cero ante cualquier comportamiento discriminatorio, esto incluye el racismo, el sexismo y otras formas de discriminación por cualquier dimensión de diversidad, de tal manera que toda persona debe de ser tratada con aceptación y valoración. Por lo anterior, todo colaborador deberá:

- Rechazar la discriminación de cualquier persona y por cualquier motivo.
- Establecer y promover un ambiente de respeto, evitando la utilización de lenguaje inapropiado, discriminatorio, sexista o descalificador.
- No ignorar una condición de hostigamiento o actos de abuso que constituyan discriminación u otra que vaya en contra de los fundamentos de diversidad e inclusión. Todos los colaboradores que presencien o sean víctimas de estas conductas deberán reportarlas a su jefe directo, al área de Personas o a través de “Comenta”.
- Evitar en todo momento la discriminación en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, en el desarrollo profesional, en la capacitación y la participación en los procesos de toma de decisiones.
- Propiciar la formación de equipos de trabajo diversos y asignación de responsabilidades equitativas y nunca abusar de la autoridad y del uso de la posición jerárquica.
- Promover un ambiente libre de aislamiento, burlas y bromas que denigren a la persona; fomentar la armonía y la buena convivencia.

- Respetar las diferencias culturales y de opinión, y no realizar conductas discriminatorias por características personales protegidas por las leyes locales; incluidas, pero no limitativas, la raza, sexo, religión, color, nacionalidad, edad, discapacidad o estado civil.
- Propiciar la equidad y el sentido de pertenencia en todos los colaboradores, a través de igualdad de acceso, oportunidades de progreso y de un ambiente laboral que les permita llevar su verdadero y auténtico yo, al trabajo cada día.

6. Responsabilidad / Propiedad

La Dirección Global de Personas es la propietaria asignada de la presente política y principal responsable de su contenido, actualización y monitoreo de su cumplimiento, así como de la presentación a aprobación ante la Dirección Global de Control Interno y Administración de Riesgos, Comité Directivo y Dirección General.

7. Actualizaciones

Se describen los cambios realizados entre versiones.

Revisión / historia de la revisión				
Versión	**Fecha de revisión**	**Actualizada por:**	**Aprobado por:**	**Cambios principales**
1	Diciembre, 2016	Gerente Global de Relaciones Institucionales	Director Global de Personas y Relaciones	Publicación inicial.
2	Diciembre, 2021	Gerente Global de Relaciones Institucionales	Director Global de Personas y Relaciones	Se agregan las definiciones de Comenta, Derechos Humanos, Discriminación, Racismo y Sexismo.
3	Enero, 2023	Gerente Global de Relaciones Institucionales	Director Global de Personas y Relaciones	Se agregan las definiciones de Equidad y Pertenencia Se agrega la palabra Equidad al nombre de política