



POLITICA DE DERECHOS HUMANOS, NO DISCRIMINACION E INCLUSION

1. Declaración de la Dirección General

ALPINA BRIGGS MEXICANA, S.A.P.I. DE C.V. reconoce que el respeto a la dignidad humana es el fundamento de toda relación laboral, comercial y social. La Empresa asume el compromiso irrenunciable de promover, respetar y garantizar los derechos humanos de todas las personas que integran su organización, así como de aquellas que se ven afectadas por sus actividades y decisiones de negocio.

Esta Política no es un documento declarativo: es un instrumento de acción vinculante para toda la organización, respaldado por la Dirección General con los recursos y mecanismos necesarios para su efectiva implementación.

2. Objeto

La presente Política tiene por objeto:

- Establecer el compromiso de la Empresa con el respeto y la promoción de los derechos humanos en el ámbito de sus operaciones.
- Prohibir de manera expresa cualquier forma de discriminación, acoso, hostigamiento o exclusión en el entorno laboral y en las relaciones con terceros.
- Fomentar una cultura organizacional inclusiva, equitativa y de respeto a la diversidad.
- Definir mecanismos accesibles y confiables para la denuncia y atención de violaciones a esta Política.
- Dar cumplimiento a la legislación mexicana aplicable y alinearse con los estándares internacionales de derechos humanos.

3. Alcance

Esta Política aplica a:

- Todo el personal de la Empresa, sin distinción de nivel jerárquico, tipo de contrato o modalidad de trabajo (presencial, remoto o híbrido).

- Candidatos en procesos de selección y contratación.
- Prestadores de servicios, consultores y personal subcontratado que actúen en nombre o en las instalaciones de la Empresa.
- Proveedores y socios comerciales, en la medida en que su relación con la Empresa pueda implicar riesgos para los derechos humanos.
- Clientes con quienes la Empresa mantiene interacción directa en la prestación de sus servicios.

4. Marco Normativo y de Referencia

4.1 Legislación mexicana aplicable

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1o. (no discriminación e igualdad), 4o. (igualdad de género) y 123 (derechos laborales).
- Ley Federal del Trabajo (LFT), en particular las disposiciones sobre no discriminación, igualdad salarial, acoso y hostigamiento sexual (artículos 2, 3 Bis, 51, 86 y 133).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- NOM-025-STPS-2008: Condiciones de iluminación en los centros de trabajo.
- Disposiciones aplicables en materia de protección de datos personales (LFPDPPP).

4.2 Estándares internacionales de referencia

- Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948).
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Ruggie, ONU, 2011).
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Convenio 100 (igualdad de remuneración), Convenio 111 (no discriminación), Convenio 105 (abolición del trabajo forzoso), Convenio 138 y 182 (trabajo infantil).
- Principios 1 al 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Derechos Humanos y Normas Laborales).
- ODS 5 (Igualdad de género), ODS 8 (Trabajo decente) y ODS 10 (Reducción de desigualdades) de la Agenda 2030.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (Capítulo IV, Derechos Humanos).

5. Principios Rectores

La presente Política se rige por los siguientes principios:

Principio	Descripción
Dignidad humana	Toda persona merece ser tratada con respeto, independientemente de cualquier característica personal o social.

Igualdad y no discriminación	Prohibición absoluta de tratos diferenciados injustificados basados en categorías protegidas por la ley o esta Política.
Inclusión activa	La diversidad se valora y promueve como fuente de innovación, creatividad y fortaleza organizacional.
Debida diligencia	La Empresa identifica, previene, mitiga y rinde cuentas sobre los impactos en derechos humanos derivados de sus operaciones.
Acceso a remedio	Toda persona afectada tiene derecho a acceder a mecanismos efectivos de queja, atención y reparación del daño.
Confidencialidad	Las denuncias y procesos derivados de esta Política se gestionan con estricta confidencialidad y sin represalias.
Mejora continua	La Empresa revisa periódicamente sus prácticas para fortalecer su desempeño en derechos humanos.

6. Conductas Prohibidas

Queda expresamente prohibida cualquier conducta que vulnere los derechos humanos o la dignidad de las personas, incluyendo, de manera enunciativa mas no limitativa:

6.1 Discriminación

Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, basada en alguna de las siguientes características, tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades:

- Origen étnico o nacional, raza o color de piel.
- Sexo, genero, identidad de género o expresión de género.
- Orientación sexual o afectivo-sexual.
- Embarazo, maternidad, paternidad o responsabilidades familiares.
- Estado civil o situación familiar.
- Edad.
- Discapacidad física, mental, intelectual o sensorial.
- Religión, creencias, convicciones morales o filosóficas.
- Opinión política o de cualquier otra índole.
- Condición socioeconómica o lugar de residencia.
- Condición de salud, incluyendo VIH/SIDA u otras enfermedades crónicas.
- Antecedentes penales.
- Apariencia física.
- Cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana.

6.2 Acoso Laboral (Mobbing)

Se prohíbe toda acción u omisión reiterada que cause daño psicológico, físico, económico o social a una persona trabajadora en el contexto laboral, incluyendo la intimidación, humillación, aislamiento, sobrecarga de trabajo injustificada o sabotaje profesional.

6.3 Acoso y Hostigamiento Sexual

De conformidad con el artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo:

- Acoso sexual: conducta de naturaleza sexual indeseable que afecta la dignidad de una persona, independientemente de que exista o no una relación jerárquica.
- Hostigamiento sexual: ejercicio del poder en una relación de subordinación real o simbólica, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, de naturaleza sexual.

Ambas conductas están tipificadas como causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la víctima y como delitos conforme al Código Penal Federal.

6.4 Trabajo Forzoso e Infantil

- La Empresa prohíbe absolutamente cualquier forma de trabajo forzoso, servidumbre por deudas o trabajo en condiciones de coerción o amenaza.
- No se contratará a personas menores de 15 años. Para personas de entre 15 y 17 años, se cumplirán todas las restricciones y protecciones establecidas en la LFT y los Convenios 138 y 182 de la OIT.

6.5 Represalias

Queda estrictamente prohibido tomar cualquier medida de represalia contra quien presente una denuncia de buena fe, participe como testigo en un proceso de investigación o ejerza cualquier derecho reconocido en esta Política. La represalia será considerada una falta grave independiente de la denuncia original.

7. Compromisos Activos de Inclusión y Diversidad

7.1 Reclutamiento y Selección Incluyente

- Los procesos de selección se basarán exclusivamente en competencias, experiencia y aptitudes requeridas para el puesto.
- Las convocatorias de empleo se redactarán en lenguaje neutral e incluyente.
- Se eliminarán preguntas o requisitos que constituyan discriminación directa o indirecta (estado civil, planes de maternidad/paternidad, religión, fotografías, entre otros).
- Se implementarán ajustes razonables para que personas con discapacidad puedan participar en los procesos de selección en igualdad de condiciones.

7.2 Igualdad Salarial y de Oportunidades

- La Empresa garantiza igual remuneración por trabajo de igual valor, conforme al principio de igualdad salarial establecido en el artículo 86 de la LFT y el Convenio 100 de la OIT.
- Los criterios de promoción, evaluación del desempeño y desarrollo profesional serán objetivos, transparentes y libres de sesgos discriminatorios.
- Se identificarán y atenderán brechas salariales de género u otras de forma periódica.

7.3 Accesibilidad e Incorporación de Personas con Discapacidad

- La Empresa realizara ajustes razonables en puestos de trabajo, instalaciones y herramientas digitales para facilitar la incorporación y permanencia de personas con discapacidad.
- Se evaluará anualmente el nivel de accesibilidad de las instalaciones físicas y los sistemas de trabajo.

7.4 Corresponsabilidad en la Vida Familiar

- Se promoverá una cultura de corresponsabilidad en los cuidados, apoyando el ejercicio efectivo de permisos de maternidad, paternidad y cuidado familiar establecidos en la LFT.
- Se evaluará la viabilidad de esquemas de trabajo flexible (horario flexible, trabajo remoto o híbrido) para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.

7.5 Entorno Laboral Libre de Violencia

- La Empresa implementará y mantendrá actualizados los protocolos para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento laboral y sexual, conforme a la NOM-035-STPS-2018.

7.6 Capacitación en Derechos Humanos y No Discriminación

- Todo el personal recibirá capacitación en derechos humanos, no discriminación e inclusión al momento de su ingreso y al menos una vez al año.

8. Roles y Responsabilidades

Rol / Area	Responsabilidades clave
Dirección General	Aprobar y comunicar la Política; garantizar recursos para su implementación; rendir cuentas ante partes interesadas; conocer y resolver casos graves.
Gerencias de área	Modelar las conductas esperadas; identificar y reportar situaciones de riesgo; aplicar medidas correctivas en su área; participar en investigaciones cuando sea requerido.
Todo el Personal	Conocer y cumplir la Política; reportar conductas contrarias a la misma; tratar a todas las personas con dignidad y respeto; participar en las capacitaciones obligatorias.

10. Canal de Denuncias y Mecanismo de Queja

10.1 Acceso al canal

Cualquier persona (colaborador, candidato, proveedor, cliente u otro tercero) que experimente o sea testigo de una conducta contraria a esta Política puede presentar una queja o denuncia a través de los siguientes canales:

- Canal interno: Tel: +52555531-1841 correo electrónico confidencial: alpina@alpina.mx
- Denuncia presencial: directamente ante el responsable Externo de Compliance o, si este fuera el presunto implicado, ante la Dirección General.
- Denuncia anónima: Tel: +52555531-1841 correo electrónico confidencial: alpina@alpina.mx

El canal estará disponible en todo momento y la información será tratada con estricta confidencialidad. No se realizará ninguna acción de identificación de denunciantes anónimos.

10.2 Protocolo de atención

1. Recepción y acuse de recibo de la denuncia en un plazo no mayor a 3 días hábiles.
2. Evaluación preliminar de admisibilidad por el responsable Externo de Compliance (5 días hábiles).
3. Apertura de investigación formal, con notificación a las partes involucradas y medidas cautelares si fuera necesario.
4. Investigación: entrevistas, revisión documental, valoración de evidencias. Plazo máximo: 30 días hábiles, prorrogables por causa justificada.
5. Resolución: emisión de informe con hallazgos, conclusiones y medidas correctivas o sanciones aplicables.
6. Notificación a las partes del resultado de la investigación, respetando la confidencialidad de la información sensible.
7. Seguimiento: verificación del cumplimiento de las medidas acordadas en un plazo de 60 días hábiles.

10.3 Garantías del proceso

- Presunción de inocencia para todas las partes hasta la conclusión de la investigación.
- Derecho de audiencia: tanto la persona denunciante como la presunta implicada podrán presentar su versión de los hechos y aportar evidencias.
- Confidencialidad: solo tendrán acceso a la información quienes sean estrictamente necesarios para la investigación.
- Protección contra represalias: garantizada desde el momento de la presentación de la denuncia.
- Medidas cautelares: en casos de riesgo para la integridad de alguna de las partes, se adoptarán medidas inmediatas (cambio de área, trabajo remoto temporal, entre otras).

10.4 Canales externos de denuncia

Sin perjuicio del canal interno, cualquier persona puede acudir a las siguientes autoridades externas:

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED): www.conapred.org.mx
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET): profedet.gob.mx
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES): gob.mx/inmujeres
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).
- Ministerio Público, en casos de conductas constitutivas de delito.

11. Consecuencias del Incumplimiento

Las violaciones a esta Política serán sancionadas de manera proporcional a la gravedad de la conducta, conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la legislación laboral aplicable:

Nivel de gravedad	Consecuencias posibles
Leve (primera ocurrencia)	Llamada de atención por escrito, capacitación obligatoria en el tema, seguimiento por 6 meses.
Moderada / reincidencia	Suspensión sin goce de sueldo (conforme a LFT), suspensión de funciones de supervisión si aplica, capacitación reforzada.
Grave	Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la Empresa (art. 47 LFT), denuncia penal cuando la conducta constituya delito.

12. Indicadores de Desempeño y Seguimiento

La Empresa elaborará un Reporte Anual de desempeño en derechos humanos e inclusión, que será aprobado por la Dirección General y comunicado a toda la organización. Los avances se revisarán anualmente en sesión de seguimiento con las gerencias de área.

13. Comunicación y Difusión

La Empresa garantizará que esta Política sea:

1. Publicada en un lugar visible de las instalaciones y en los medios internos de comunicación de la Empresa (intranet, correo, tablero físico).
2. Entregada físicamente o en formato digital a todo el personal al momento de su contratación, como parte del paquete de bienvenida.
3. Incluida en el Reglamento Interno de Trabajo y en los contratos individuales de trabajo como anexo o referencia expresa.
4. Comunicada a proveedores y socios comerciales.
5. Disponible para clientes y cualquier parte interesada que la solicite.
6. Revisada y, en su caso, actualizada cada dos años, o ante cambios normativos relevantes.

14. Revisión, Actualización y Vigencia

Esta Política entra en vigor en la fecha de su aprobación y permanece vigente hasta su derogación o sustitución formal. Será objeto de revisión obligatoria en los siguientes supuestos:

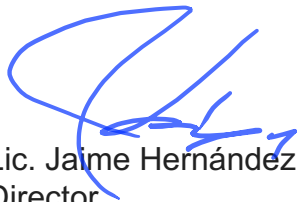
- Cambios en la legislación mexicana o en los estándares internacionales aplicables.
- identificación de nuevos riesgos o impactos en derechos humanos en la operación de la Empresa.
- Resultados de auditorías internas o externas que recomienden modificaciones.
- Incremento significativo del número de trabajadores o expansión de operaciones.
- Incidentes graves que evidencien vacíos o deficiencias en la Política actual.

Las versiones anteriores serán archivadas con el sello 'Obsoleto' en el sistema documental de la Empresa, conservándose por un mínimo de 5 años para fines de trazabilidad.

15. Aprobación y Vigencia

Esta Política entra en vigor a partir de la fecha de su aprobación y permanecerá vigente hasta su derogación o sustitución formal.

ALPINA BRIGGS MEXICANA SAPI DE CV



Lic. Jaime Hernández Panivino.
Director.

Clave del documento	POL-DH-001
Versión	1.0
Fecha de emisión	15 de mayo de 2026
Próxima revisión	15 de mayo de 2028
Clasificación	Documento Controlado - Uso Interno y Externo

Anexo A. Glosario de Términos

Termino	Definición
Discriminación	Distinción, exclusión o restricción basada en características personales que tenga por efecto anular o menoscabar derechos y libertades fundamentales.
Acoso laboral	Conducta reiterada de hostigamiento psicológico en el trabajo que causa daño a la víctima.
Hostigamiento sexual	Ejercicio del poder en relación de subordinación expresado en conductas de naturaleza sexual no consentidas.
Acoso sexual	Conducta sexual indeseable que afecta la dignidad, sin que necesariamente exista relación jerárquica.
Ajuste razonable	Modificación o adaptación de un entorno, proceso o herramienta para que una persona con discapacidad pueda ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.
Sesgo inconsciente	Prejuicio o estereotipo automático e involuntario que influye en las decisiones y actitudes de una persona sin que esta lo perciba conscientemente.
Represalia	Acción adversa tomada contra una persona por haber presentado una queja, participado en una investigación o haya ejercido derechos reconocidos en esta Política.
Trabajo decente	Empleo productivo con remuneración justa, seguridad en el trabajo, protección social y respeto de los derechos laborales (OIT).