

Fecha de elaboración	21/may/25	<b>Diversidad, equidad e inclusión</b>	
No. de versión	000		
Fecha de emisión	21/may/25		
Página	1 de 8	Tipo de documento: Política	Código: PO-RHU-CAC-ADT-0001

## 1. AUTORIZACIONES

	Elaboró	Revisó	Revisó	Autorizó
<b>Puesto</b>	Director de Administración de Talento, Gestión de Talento y Comunicación	General Counsel	Vicepresidente Ejecutivo Recursos Humanos	Director General
<b>Fecha</b>	21/may/25	21/may/25	21/may/25	21/may/25
<b>Nombre y firma</b>	Federico Soler	Ernesto Gómez	Angélica Garza	Andrés Conesa

## 2.OBJETIVO

Establecer las disposiciones que debe de cumplir el personal (colaboradores) de las empresas de Grupo Aeroméxico, que se señalan en el apartado 3, durante el desarrollo de sus actividades de trabajo, así como sociales al interior de la empresa o en actividades relacionadas con la empresa y la práctica de las relaciones con sus compañeros, clientes, pasajeros, proveedores y autoridades. Esto, para evitar conductas que provoquen abusos, acoso y actos de Discriminación.

## 3. ALCANCE

Aplica para las siguientes empresas: Aerovías de México, S.A. de C.V., Aerolitoral, S.A. de C.V., AM Formación Interna, S.A. de C.V., Aerovías Empresa de Cargo, S.A. de C.V., Integración y Supervisión de Recursos Corporativos S.A. de C.V., PLM Premier, S.A.P.I. de C.V., Sistemas Integrados de Soporte Terrestre en México, S.A. de C.V. también identificadas en conjunto como las empresas de Grupo Aeroméxico (GAM).

## 4. DEFINICIONES

- 4.1 Ajuste razonable. Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (ONU - Convención sobre los derechos de PCDD).
- 4.2 Apariencia física. La forma en la que una persona es vista y percibida por otros individuos.
- 4.3 Barreras. Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Pueden ser entornos físicos, falta de una adecuada asistencia tecnológica y actitudes negativas hacia la discapacidad (Glosario de términos sobre discapacidad del Gobierno Federal).
- 4.4 Bisexual. Persona que tiene la capacidad de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, y que puede mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas (Glosario de SINDIS/CONAPRED).
- 4.5 Capacitismo. Sistema de opresión que exige un único modo de entender el cuerpo humano y la relación de ese cuerpo con su entorno. Establece una cosmovisión social que reafirma la preferencia y obligatoriedad de ciertas capacidades normativas, justificando, ya sea explícita o tácitamente, intencional o de manera involuntaria, la negación, clasificación y exclusión de aquellas que son diferentes. Si bien puede afectar e impactar a todas las personas, reconocemos que no lo hace de igual forma y su crudeza se exagera contra algunas, como es el caso de las personas con discapacidad.
- 4.6 Cisgénero. Cuando la expectativa social del género de la persona se alinea con el sexo asignado al nacer. En consecuencia, existen mujeres y hombres cis (Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales del Gobierno Federal).
- 4.7 Colaboradores. Todas las personas contratadas en las filiales de Grupo Aeroméxico (GAM) y de todos los niveles, deberán cumplir con lo establecido en la presente política.
- 4.8 Color de piel. Pigmento que da a la piel su color, como consecuencia de sus características genéticas raciales.

Fecha de elaboración	21/may/25	Diversidad, equidad e inclusión	
No. de versión	000		
Fecha de emisión	21/may/25		
Página	2 de 8	Tipo de documento: Política	Código: PO-RHU-CAC-ADT-0001

- 4.9 Condición de salud. Estado físico o mental de una persona. Puede medirse de manera subjetiva en tanto que la persona manifieste un nivel de bienestar o malestar y de manera objetiva en tanto se constate la ausencia o presencia de enfermedades o factores dañinos para el individuo.
- 4.10 Condición económica. Situación o posición de una persona en función de sus ingresos, educación y ocupación. Se refiere, además, al conjunto de bienes que integran su patrimonio.
- 4.11 Condición jurídica. Situación de las personas en función del reconocimiento de sus derechos y obligaciones frente a la ley, atribuida bajo determinadas condiciones y por las normas vigentes.
- 4.12 Condición migratoria. situación legal y social de las personas migrantes o extranjeras mediante el cual los estados regulan su estancia y salida del territorio donde radican, ya sea de manera temporal o permanente.
- 4.13 Condición social. Situación de un individuo en una comunidad en relación a los otros miembros de esta comunidad (Tesauro de UNESCO).
- 4.14 Cultura. Es todo lo que constituye nuestro ser y configura nuestra identidad (UNESCO).
- 4.15 Discapacidad. Según la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad tccconvs.pdf (un.org)).
- 4.16 Discriminación. Es 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: 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, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (Artículo 1º, inciso III de la Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación).
- 4.17 Diversidad cultural. Multiplicidad de formas en que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades (Glosario de la UNESCO).
- 4.18 Diversidad sexual y de género. Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad (CNDH MÉXICO Diversidad sexual y derechos humanos).
- 4.19 Edad. Tiempo que ha vivido una persona, contado a partir del día de su nacimiento y la pertenencia a una etapa específica del ciclo de vida del ser humano. Se constata con un acta de nacimiento u otro documento oficial con tal efecto.
- 4.20 Embarazo. Periodo comprendido entre la fecundación de un óvulo y el nacimiento de una persona, así como las consecuencias físicas, psicológicas y fisiológicas que de éste derivan.
- 4.21 Estado civil. Condición de una persona dentro de la sociedad, respecto de los derechos y obligaciones que le corresponden, derivadas de acontecimientos, atributos o situaciones, tales como el nacimiento, la filiación, el matrimonio, el divorcio y el fallecimiento, que en suma contribuyen a conformar su identidad (Archivo del acervo de la biblioteca jurídica virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM).
- 4.22 Estereotipo. Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales (Glosario de SINDIS/CONAPRED).
- 4.23 Estigma. Es la desvalorización o desacreditación de las personas de ciertos grupos de población, atendiendo a un atributo, cualidad o identidad de estas, que se considera inferior, anormal o diferente, en un determinado contexto social y cultural, toda vez que no se ajusta a lo socialmente establecido (Glosario de SINDIS/CONAPRED).
- 4.24 Expresión de género. Manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos. Constituye las expresiones del género que vive cada persona ya sea impuesto, aceptado o asumido (Glosario de SINDIS/CONAPRED).

Fecha de elaboración	21/may/25	Diversidad, equidad e inclusión	
No. de versión	000		
Fecha de emisión	21/may/25		
Página	3 de 8	Tipo de documento: Política	Código: PO-RHU-CAC-ADT-0001

- 4.25 Filiación política. Vínculo que una persona constituye, ya sea formal o informalmente, con un grupo con intereses e ideologías políticas.
- 4.26 Forma de hablar. Características específicas de expresión de la comunicación verbal de una persona.
- 4.27 Gay. Hombre que se siente atraído erótico afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a “homosexual” (de origen médico). Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular (Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales del Gobierno Federal).
- 4.28 Género. Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres.  
Se utiliza para referirse a las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como “masculinas” y “femeninas”, las cuales abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse (Glosario de SINDIS/CONAPRED).
- 4.29 Género no binario. Personas que no se identifican con el género que les fue asignado al nacer, pero que tampoco se identifican a sí mismas como trans, ni con ninguna de las categorías identitarias que suelen incluirse bajo ese término para guas. Asimismo, hay quienes se identifican como trans o dentro de alguna de las categorías identitarias incluidas en ese término que se identifican específicamente por fuera de cualquier categoría que refleje elementos del binario mujer/hombre (Glosario sobre igualdad y no discriminación de CONAPRED).
- 4.30 Género fluido. Personas que vivencian el género de manera fluctuante, sin un género fijo y permanente (Glosario sobre igualdad y no discriminación de CONAPRED).
- 4.31 Género no fluido y no binario. Personas que no se identifican con el binarismo de género y formulan nuevas alternativas de identidades, escapando tanto a lo masculino como lo femenino.
- 4.32 Homofobia. Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación homosexual, o que son percibidas como tales (Glosario de SINDIS/CONAPRED).
- 4.33 Identidad de género. Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer (Glosario de SINDIS/CONAPRED).
- 4.34 Idioma. Lengua de un pueblo o nación, o lengua que lo caracteriza (Diccionario del español de México (COLMEX)).
- 4.35 Indígena. Persona que pertenece a poblaciones indígenas por autoidentificación como indígena (conciencia de grupo) y es reconocida y aceptada por esas poblaciones como uno de sus miembros (aceptación por el grupo) (Glosario de SINDIS/CONAPRED).
- 4.36 Lengua. Sistema de signos fónicos o gráficos con el que se comunican los miembros de una comunidad humana (Diccionario del español de México (COLMEX)).
- 4.37 Lenguaje inclusivo. Es un modo de expresión oral, escrito y visual que busca dar igual valor a las personas al poner de manifiesto la diversidad que compone a la sociedad y dar visibilidad a quienes de ella participan. De este modo se busca forjar una sociedad integrada que promueva en todo momento la igualdad entre los seres humanos (INE: ¿Qué es lenguaje incluyente? ¿Y por qué es importante?).
- 4.38 Lesbiana. Es una mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres (Glosario sobre igualdad y no discriminación de CONAPRED).
- 4.39 LGBTQ+. Este término agrupa diversas identidades dentro de la diversidad sexual, como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer. El símbolo "+" representa la inclusión de identidades adicionales en el espectro LGBTQ+, incluyendo personas no binarias, intersexuales y otras orientaciones y expresiones de género (Human Rights Campaign).
- 4.40 Medida incluyente (o inclusiva). Toda estrategia, acción, decisión, proceso, procedimiento, recurso o programa que va dirigido a favorecer el desarrollo y brindar igualdad de oportunidades a todas las personas. Reconocen que el estatus quo de la sociedad genera desequilibrio en el acceso a la educación, salud, trabajo y otros derechos, y se llevan a cabo con el objeto de disminuir o mitigar dicho desequilibrio en el corto y mediano plazo. Se trata de estrategias focalizadas en beneficio de poblaciones específicas, pero no en detrimento de otras.

Fecha de elaboración	21/may/25	Diversidad, equidad e inclusión	
No. de versión	000		
Fecha de emisión	21/may/25		
Página	4 de 8	Tipo de documento: Política	Código: PO-RHU-CAC-ADT-0001

- 4.41 Misoginia. Son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de serlo (Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre sin violencia).
- 4.42 Nombre registral. El que figura en la inscripción registral.
- 4.43 Nombre social. Aquel elegido por la persona y que puede o no coincidir con el nombre Registral.
- 4.44 Orientaciones sexuales. Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. En general, la orientación sexual se descubre alrededor de los 10 años de edad (Glosario de SINDIS/CONAPRED).
- 4.45 Origen étnico. Origen de una persona en referencia a la comunidad o conjunto de persona con quien comparte rasgos socioculturales tales como la lengua, creencias, cultura, religión, valores, usos y costumbres, así como afinidades raciales.
- 4.46 Origen nacional. País de nacimiento de una persona o parte del mundo al que pertenezca.
- 4.47 Pansexualidad. Capacidad de una persona de sentir atracción erótica afectiva hacia otra persona, con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación o roles sexuales, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y/o sexuales con ella (Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales del Gobierno Federal).
- 4.48 Plan de accesibilidad. Es un plan estratégico que establece una serie de medidas, políticas y acciones destinadas a garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder, utilizar y beneficiarse de todos los entornos y actividades en igualdad de condiciones.
- 4.49 Prejuicio. Percepciones generalmente negativas, o predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo, hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos (Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales del Gobierno Federal).
- 4.50 Religión. Conjunto de creencias religiosas, normas de comportamiento y rituales a través de los cuales un grupo determinado de personas reconoce o persigue una relación con una o varias divinidades.
- 4.51 Responsabilidades familiares. Conjunto de compromisos o, en su caso, ausencia de éstas, de una persona en el contexto de su familia o en función de ésta.
- 4.52 Sexo. Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; es decir, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente (Diversidad sexual y derechos humanos de la CNDH México).
- 4.53 Situación Familiar. Escenario temporal o permanente, de una persona en el contexto de su familia.
- 4.54 Talento diverso. Variedad de habilidades, experiencias, perspectivas y antecedentes que aportan en una empresa, la fuerza laboral compuesta por empleadas y empleados de diferentes géneros, edades, religiones, razas, etnias, antecedentes culturales, orientación sexual, religión, Idiomas, educación, habilidades, etc.
- 4.55 Trans. Término paraguas para describir diferentes variantes de transgresión, transición o reafirmación de la Identidad y/o expresiones de género (Glosario de SINDIS/CONAPRED).
- 4.56 Transfobia. Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de la persona y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias trans, o que son percibidas como tales (Glosario de SINDIS/CONAPRED).
- 4.57 Violencias cotidianas. Tipos de agresión y discriminación que se dan en la vida diaria y por lo tanto pueden estar normalizadas o invisibilizadas. Pueden darse en forma de comportamientos, verbalizaciones o en alguna disposición en el ambiente en el que nos encontremos. Pueden o no ser intencionales.

## 5. ÁREAS INVOLUCRADAS

En el desarrollo de la presente política participó el área de Recursos Humanos a través del área encargada de gestionar los temas de Diversidad, equidad e inclusión.

Fecha de elaboración	21/may/25	Diversidad, equidad e inclusión	
No. de versión	000		
Fecha de emisión	21/may/25		
Página	5 de 8	Tipo de documento: Política	Código: PO-RHU-CAC-ADT-0001

## 6. DESARROLLO

### 6.1 Lineamientos generales

Trabajar a través de las siguientes prioridades:

- 6.1.1 Construir una cultura y liderazgo inclusivo: Facultaremos a nuestros colaboradores y líderes con herramientas, habilidades, comportamientos y mecanismos para valorar la diversidad y la inclusión y defender la equidad.
- 6.1.2 Foco en grupos de diversidad clave:
  - a. Género: Construir un ambiente inclusivo y con equidad.
  - b. LGBTQ+: Fomentar espacios y una cultura inclusiva para la comunidad.
  - c. Discapacidades: Ampliar las oportunidades de empleo para personas con alguna discapacidad.
  - d. Generaciones: Construir un ambiente que propicie la colaboración entre las distintas generaciones.
- 6.1.3 Habilitar la diversidad, equidad e inclusión en nuestras políticas, procedimientos y procesos de gente como lo son: atracción, retención, capacitación, desarrollo, compensación y beneficios.

### 6.2 Discriminación

- 6.2.1 GAM brinda igualdad de oportunidades y no discrimina al personal o postulantes con base en su raza, religión, sexo, país de origen, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad y expresión de género, embarazo ni ningún estado o situación similar o condición de salud, entre otras condiciones.
- 6.2.2 Queda estrictamente prohibida la discriminación por:
  - a. Raza: se genera en función de la raza o etnia a la que la persona pertenece, en la que se trata a la persona o grupo de personas de otra raza o etnia con inferioridad.
  - b. Orientación sexual: se infravalora a una persona en función de su orientación sexual.
  - c. Identidad de género: experimentan las personas que se socializan con un rol de género que no concuerda con su sexo biológico.
  - d. Expresión de género: experimentan las personas por la manera en que visten de acuerdo con su identidad de género.
  - e. Maternidad: hace referencia a tratar a una mujer de manera diferente por la posibilidad de tener hijos.
  - f. Preferencia religiosa: trato injusto o desfavorable por no practicar o compartir las ideas religiosas de la sociedad en la que vive o con la que convive.
  - g. Edad: la que se practica debido a la edad que la persona tiene.
  - h. Discapacidad: trato injusto o desfavorable hacia alguna persona que presenta un tipo de discapacidad, esta puede ser de tipo individual o múltiple
  - i. Enfermedad: trato injusto o desfavorable hacia alguna persona por el padecimiento de una enfermedad.
  - j. Apariencia Física: trato inequitativo derivado del aspecto de una persona.
  - k. Ideología política: ocurre cuando un individuo o grupo de individuos reciben un trato desfavorable por no compartir las ideas políticas con la sociedad en la que vive o con la que convive.

Se establecen de manera enunciativa más no limitativa.

- 6.2.3 En GAM existe cero tolerancia a los siguientes actos de discriminación laboral:
  - Apodos, burlas, chistes y chismes
  - Rechazo y aislamiento en actividades laborales y sociales
  - Menosprecio a la labor de otras personas
  - Entorpecimiento de la labor de las personas que afecte al negocio
  - Bloqueo de ascensos y promociones laborales
  - Negar derechos y/o prestaciones

### 6.3 Alcance de los grupos de diversidad

- 6.3.1 GAM es una empresa que brinda igualdad de oportunidades para todas las personas sin distinción de su edad, género, orientación sexual, discapacidad, cultura, nacionalidad, lenguaje, por lo que ha definido una estrategia y planes de trabajo para el fortalecimiento y desarrollo tanto personal como profesional de diversas poblaciones laborales.
- 6.3.2 Grupo Aeroméxico cuenta con ERGs (Employee Resource Groups, por sus siglas en inglés) que son grupos de colaboradores promovidos por la organización, cuyo objetivo es proponer iniciativas para empleados que

Fecha de elaboración	21/may/25	<b>Diversidad, equidad e inclusión</b>	
No. de versión	000		
Fecha de emisión	21/may/25		
Página	6 de 8	Tipo de documento: Política	Código: PO-RHU-CAC-ADT-0001

comparten identidades, propósitos o antecedentes comunes, fomentando así un lugar de trabajo diverso, inclusivo y solidario.

- 6.3.3 Todos los grupos de diversidad, a través de planes específicos de trabajo, se desempeñan de forma permanente de manera conjunta o individual para desarrollar programas y proyectos para el reconocimiento, fortalecimiento y desarrollo del personal propio de cada grupo.

#### 6.4 Medidas incluyentes

##### 6.4.1 Ambiente de respeto y tolerancia

Fomentar un ambiente de respeto y libre de Discriminación en todo momento, en cualquier espacio y en todos los niveles de Grupo Aeroméxico.

##### 6.4.2 Tolerancia cero ante el acoso, hostigamiento y la violencia

a. Queda absolutamente prohibido toda acción, omisión, insinuación o situación de acoso (sexual y hostigamiento) y/o violencia dentro de GAM, reprobando y castigando dichas conductas.

b. El acoso es cualquier acción, práctica o conducta considerada inoportuna, humillante, descalificatoria, intimidatoria u hostil, que pueden ir desde las agresiones físicas, escritas o verbales hasta aquellas que puedan ser consideradas como acoso sexual, como proposiciones sexuales inoportunas, pedidos de favores sexuales y/u otras conductas verbales, visuales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- El sometimiento a dicha conducta se convierte explícita o implícitamente en una condición para el empleo o progreso laboral de la persona.
- La respuesta a dicha conducta es utilizada para tomar decisiones relativas al empleo; o
- El propósito o efecto de tal conducta es producir una interferencia irrazonable en el rendimiento laboral de una persona o crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. En Grupo Aeroméxico nos esforzamos por ofrecer un ambiente de trabajo seguro y saludable, en apego a las leyes y normas.

##### 6.4.3 Atención a denuncias de la línea ética

Atender oportunamente las denuncias que se realicen en los canales que GAM, cuidando siempre la confidencialidad. Está totalmente prohibida cualquier tipo de represalia contra la persona que realice dichas denuncias de acuerdo con lo establecido en el Código de Conducta de GAM.

##### 6.4.4 Uso de lenguaje inclusivo

Promover el uso de un Lenguaje Inclusivo, entendiéndose por ello, expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, clase social, estado civil, religión, etnia, edad, discapacidad, entre otras categorías sociales e identitarias.

##### 6.4.5 Comunicación interna y externa

Impulsar una comunicación libre de discriminación y que promueva el lenguaje inclusivo.

##### 6.4.6 Procesos inclusivos de reclutamiento, promociones, ascensos y reconocimientos

Los procesos de reclutamiento, promociones, ascensos y reconocimientos deben ser transparentes y equitativos, tomando siempre en cuenta el perfil requerido para cada posición, brindando igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas en dichos procesos.

##### 6.4.7 Asignación justa de tareas y responsabilidades

Promover la asignación de tareas y responsabilidades de acuerdo con el puesto que corresponda y no de forma arbitraria o discriminatoria, creando así un entorno laboral inclusivo y equitativo.

##### 6.4.8 Espacios incluyentes y accesibles

Implementar la existencia, permanencia y actualización de espacios incluyentes y accesibles, para todo nuestro personal y clientes que viven con discapacidad, ofreciéndoles un trato y espacio digno que promueva su autonomía e independencia. Lo anterior, se conseguirá en gran medida mediante el cumplimiento a lo establecido en el Plan de accesibilidad (2023-2026), realizando los ajustes razonables de infraestructura y servicio que correspondan dentro de GAM.

##### 6.4.9 Combate al estigma y discriminación en torno a enfermedades crónicas

Promover una cultura de cero tolerancia a cualquier tipo de Discriminación hacia personas que viven con VIH o cualquier otra condición médica.

##### 6.4.10 Uniforme y expresión de género inclusivos

Fecha de elaboración	21/may/25	<b>Diversidad, equidad e inclusión</b>	
No. de versión	000		
Fecha de emisión	21/may/25		
Página	7 de 8	Tipo de documento: Política	Código: PO-RHU-CAC-ADT-0001

Cada persona pueda utilizar el uniforme correspondiente a su identidad de género, de conformidad a lo establecido en los manuales de uso de uniforme que se tienen para ello.

#### 6.4.11 Acompañamiento en la transición de Género

Consultar el Protocolo de Acompañamiento de Transición de Género, con el área de Recursos Humanos.

#### 6.4.12 Prestaciones, permisos y/o beneficios universales

Todas las prestaciones, permisos y/o beneficios que otorga GAM a su personal se deben implementar de manera universal, sin distinción alguna, reafirmando de esa forma el compromiso con la igualdad e inclusión en el lugar de trabajo, dependiendo cada una de las condiciones laborales pactadas conforme a la empresa de adscripción de cada colaborador.

#### 6.4.13 Protección de datos personales y sensibles

La confidencialidad y seguridad en el manejo y procesamiento de los datos personales y sensibles de todos los empleados de GAM, serán tratados de conformidad con la ley general de protección de datos personales en posesión de los particulares, su reglamento y las políticas y procedimientos internos relativos a la protección de datos personales contenidos en la biblioteca virtual en la intranet: <http://intranet.aeromexico.com.mx/>

#### 6.4.14 Programas de capacitación en temas de diversidad, equidad e inclusión

Desarrollar programas de capacitación integrales que sensibilicen a todos los niveles de GAM sobre los diversos aspectos de la diversidad, equidad e inclusión; para contribuir a reducir estereotipos y prejuicios, mejorar el clima laboral, fomentar la empatía y la reflexión, favorecer al cambio cultural tanto dentro como fuera de la organización, entre otras, impactando de esa forma positivamente en el bienestar del personal de GAM y en el éxito global de la organización.

### 6.5 Sanciones

6.5.1 El incumplimiento a lo establecido en la presente política puede generar sanciones de carácter administrativo, legal o laboral, las cuales serán determinadas por el área de Recursos Humanos y el área de Relaciones Laborales.

### 6.6 Efectividad

6.6.1 La aplicación de esta política será a partir de su publicación en los medios de comunicación oficiales de GAM.

### 7. RESPONSABILIDADES

7.1 Director General y VP de Recursos Humanos. Establecer, aprobar, comunicar y cumplir la presente política.

7.2 Área de Recursos Humanos a través del área encargada de gestionar los temas de Diversidad, Equidad e Inclusión. Realizar y cumplir la presente política.

7.3 Colaboradores. Cumplir con la presente política.

### 8. REGISTROS / FORMATOS

Código	Nombre	Responsable	Lugar de resguardo
N/A	N/A	N/A	N/A

### 9. REFERENCIA CON OTROS DOCUMENTOS

Código	Descripción	Última revisión
Versión 8	Código de Conducta	Mayo 2024
	Plan de Accesibilidad (2023-2026)	2023
	Manuales de Uso de Uniforme Códigos de vestimenta (acorde a la filial)	2025
	Protocolo de Acompañamiento de Transición de Género	2025
NMX.R.025-SCFI-2015	NMX.R.025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación	2015
NOM 035	NOM 035	2018
Declaración	Declaración Universal de Derechos Humanos	1948
Pacto	Pacto Global de Naciones Unidas	Diciembre 2018
Convenio	Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la OIT	Noviembre 2021

Fecha de elaboración	21/may/25	<b>Diversidad, equidad e inclusión</b>	
No. de versión	000		
Fecha de emisión	21/may/25		
Página	8 de 8	Tipo de documento: Política	Código: PO-RHU-CAC-ADT-0001

Convención	Convención contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia	Enero 2020
Convención	Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia	Junio 2013
Constitución	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Enero 2025
LFT	Ley Federal del Trabajo	Mayo 2019
LFPED	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Enero 2023
LGIMH	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Diciembre 2024
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Enero 2024
LGIPD	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	Junio 2024
LGPDPMP	Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares	Enero 2017
LEMCM	Ley de Establecimientos Mercantiles de la Ciudad de México	Mayo 2018

#### 10. CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Código	Fecha	Descripción del cambio
000	PO-RHU-CAC-ADT-0001	21/may/25	Emisión