



**POLÍTICA SOBRE ACOSO
SEXUAL DE
GRUPO SEGURITECH**

X
4
7

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1. OBJETIVOS.....	3
2. DEFINICIONES.....	3
3. FORMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DE ACOSO SEXUAL.....	3
4. ALCANCE.....	7
5. CONTROL Y VIGILANCIA.....	7
6. PRINCIPIOS GENERALES DE TRATAMIENTO.....	9
7. OTROS LINEAMIENTOS.....	9
8. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES.....	10
9. DENUNCIA Y NO REPRESALIAS.....	10
10. VIGENCIA.....	11

Y
G
f

Código del documento:	POI-CPL-01-INT	No. Versión:	02	Página:	2 de 11
<p>El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.</p>					

1. OBJETIVOS

- i. Dar a conocer los conceptos de Hostigamiento Sexual y de Acoso Sexual, así como las medidas adoptadas en Grupo Seguritech Privada, S.A.P.I. de C.V., para prevenirlo, erradicarlo y sancionarlo.
- ii. Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual.
- iii. Dar a conocer un mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de Hostigamiento Sexual y de Acoso Sexual.

2. DEFINICIONES

Hostigamiento Sexual. Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Acoso Sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

3. FORMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DE ACOSO SEXUAL

- a) **Verbal y sin contacto físico.** Manifestaciones orales o audibles de contenido sexual que, sin implicar contacto corporal, resultan ofensivas, intimidatorias o degradantes para quien las recibe, tales como:
- Lenguaje Ofensivo y Sugerente: El uso de chistes, bromas, piropos, comentarios o conversaciones con una intensa carga sexual, así como el uso de apodos de connotación lasciva.
 - Intrusión en la Intimidad: Realizar preguntas inquisitivas o comentarios no solicitados sobre la vida sexual, orientación o preferencias del colaborador.
 - Insinuación y Requerimiento: Expresar invitaciones comprometedoras, insinuar abiertamente el deseo de mantener relaciones sexuales o presionar para obtener citas o encuentros tras una ruptura sentimental o un rechazo previo.

Handwritten blue marks on the right margin, including a vertical line and some scribbles.

Código del documento:	POI-CPL-01-INT	No. Versión:	02	Página:	3 de 11
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- Asedio por Medios de Comunicación: El uso de llamadas telefónicas o mensajes de voz con contenido sexual o lenguaje lascivo para acosar al colaborador.
- b) Verbal y con contacto físico.** Aquellas conductas que implican un contacto corporal no deseado, el asedio físico o la utilización de la posición jerárquica para coaccionar la libertad sexual del colaborador, tales como:
- Contacto físico no consentido: Abrazos, besos, tocamientos, pellizcos, roces corporales intencionados, masajes no solicitados o cualquier forma de contacto físico invasivo.
 - Asedio y Acorralamiento: Bloquear el paso, acorralar en espacios cerrados o perseguir físicamente al colaborador con fines de intimidación o asedio sexual.
 - Chantaje y Coerción: Condicionar el mantenimiento del empleo, promociones, aumentos salariales o cualquier beneficio laboral a cambio de favores sexuales.
 - Amenazas de Retaliación: Presionar para obtener actos sexuales bajo amenaza de despido, degradación de puesto, sanciones disciplinarias o creación de un entorno de trabajo hostil.
 - Agresión Grave: La realización de actos sexuales bajo presión o el asalto sexual.
- c) No verbal y sin contacto físico.** Manifestaciones visuales o conductuales de contenido sexual que no implican contacto corporal, tales como
- Gesticulación: realizar gestos lascivos, señas con connotación sexual o movimientos que sugieran actos sexuales.
 - Lenguaje visual: miradas insinuantes, persistentes o fijas en partes del cuerpo de la víctima, así como expresiones faciales que causen incomodidad o humillación.
 - Exhibicionismo y asedio: exposición de material visual pornográfico o sexualmente explícito, asedio mediante el seguimiento físico dentro o fuera de las instalaciones, invasión del espacio vital, acercamientos excesivos sin justificación laboral o acorralamientos.

[Handwritten blue marks]

Código del documento:	POI-CPL-01-INT	No. Versión:	02	Página:	4 de 11
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- Entorno hostil: la exhibición o distribución de calendarios, pantallas de computadora, carteles o cualquier material con imágenes de contenido sexual en las áreas comunes o de trabajo.

d) Ciberacoso/Digital/Tecnológico: Todo acto de hostigamiento o acoso sexual realizado, mediante envío, publicación o difusión de mensajes, fotografías, videos, audios o memes de contenido sexual o lascivo a través de correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea (ej. WhatsApp, Telegram, etc.), redes sociales (Facebook, Instagram, etc.), plataformas de videoconferencia (Meet, Teams, Zoom, etc.) o cualquier otro medio digital, ya sea que se utilicen dispositivos propiedad del Grupo o personales, tales como:

- Difusión de Contenido Íntimo: El envío, publicación, distribución o amenaza de difundir mensajes, fotografías, videos, audios o memes de contenido sexual, lascivo o que vulneren la intimidad, sin el consentimiento de la persona afectada.
- Asedio en Plataformas Digitales: El contacto insistente y no deseado a través de aplicaciones de mensajería (WhatsApp, Telegram), redes sociales o plataformas de videoconferencia (Meet, Teams, Zoom) con el fin de asediar o solicitar favores sexuales.
- Interacción Profesional Inapropiada: El uso de herramientas de colaboración laboral para realizar comentarios de índole sexual en chats grupales, comentarios en perfiles profesionales (LinkedIn) o durante grabaciones de reuniones oficiales.
- Suplantación de Identidad: La creación de perfiles falsos o la suplantación de identidad en entornos digitales con el propósito de humillar, difamar o realizar propuestas sexuales a nombre de un colaborador del Grupo.

e) Acciones Sexuales No Recíprocas. Se refiere a cualquier conducta de naturaleza sexual, ya sea física, verbal o digital, que es recibida por el colaborador sin su consentimiento y sin ser bienvenida. Para efectos de esta política y de la responsabilidad legal del infractor, presentan las siguientes características esenciales:

- Unilateralidad: La falta de reciprocidad es suficiente para configurar la falta, independientemente de que el agresor considere que su conducta es "halagadora" o "inofensiva".

Handwritten signature or initials in blue ink.

Código del documento:	POI-CPL-01-INT	No. Versión:	02	Página:	5 de 11
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- Irrelevancia de la Reiteración: Estas acciones pueden manifestarse en un evento único de gravedad o a través de conductas repetitivas y premeditadas.
- Consumación de la Conducta: La falta se perfecciona con la realización de la acción no deseada, sin que sea necesario que el agresor logre un intercambio sexual o contacto físico para que sea sancionable.
- Ausencia de Consentimiento: El silencio o la falta de oposición inmediata de la víctima no se interpretarán como reciprocidad ni consentimiento, debido a la posible existencia de un estado de shock o temor a represalias

f) Coerción Sexual. Se refiere a la utilización de la posición de poder o influencia, real o percibida, para condicionar decisiones laborales a la aceptación de conductas de naturaleza sexual. Esta figura, conocida técnicamente como *Quid Pro Quo*, se manifiesta de las siguientes maneras:

- Condicionamiento de Beneficios: Se ofrece o promete un beneficio laboral (aumentos, promociones, mejores horarios, bonos o permanencia) a cambio de la concesión de favores o actos sexuales.
- Amenaza de Perjuicio: Se advierte, de forma explícita o implícita, sobre consecuencias negativas (despido, degradación, sanciones, malas referencias o entorno hostil) si el colaborador rechaza las propuestas o avances sexuales del agresor.
- Relación Asimétrica: La conducta se fundamenta en la vulnerabilidad de la víctima y la posición de ventaja del agresor, típicamente en relaciones de subordinación, aunque también puede ocurrir entre pares con influencia indirecta.
- Irrelevancia del Consentimiento Forzado: Si el colaborador accede a las peticiones bajo coacción o por temor a perder su empleo, dicha conducta no constituye consentimiento, sino que se ratifica como una violación grave a la presente política y a la Ley Federal del Trabajo

g) Impacto y perjuicio en el entorno laboral. Se refiere a las consecuencias negativas que las acciones de Hostigamiento o Acoso Sexual generan en la persona afectada y en la organización, las cuales son independientes de la intención del agresor. El eje central es la falta de consentimiento, y su impacto se manifiesta en:



Código del documento:	POI-CPL-01-INT	No. Versión:	02	Página:	6 de 11
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- **Afectación a la Dignidad y Salud:** La generación de un estado de indefensión que puede derivar en estrés agudo, ansiedad o afectaciones a la integridad mental y emocional del colaborador.
- **Degradación del Entorno de Trabajo:** La creación de un ambiente hostil, ofensivo o intimidatorio que interfiere con el derecho a un ambiente laboral sano y seguro.
- **Alteración de la Productividad:** La verificación de errores inexplicables, pérdida de motivación o baja en el rendimiento como consecuencia directa del acoso sufrido.
- **Vulneración de la Igualdad:** Cualquier conducta que condicione el desarrollo profesional del colaborador o genere una distinción injustificada por razones de sexo o género

4. ALCANCE

El presente documento es aplicable a todos los colaboradores del Grupo, incluyendo directores y subordinados, así como a terceros que tengan una relación laboral, jurídica, comercial o de negocios con el Grupo.

5. CONTROL Y VIGILANCIA

Grupo Seguritech verificará si en su entorno se producen estos comportamientos, observando detenidamente si existen conductas tendientes al desarrollo de conductas acosadoras u hostigadoras, así como prácticas relevantes para prevención y tratamiento de las mismas.

En este sentido, se actuará bajo un sistema proactivo de verificación y gestión de casos para garantizar un entorno libre de violencia. Este sistema se divide en tres pilares:

Indicadores de Alerta Temprana (Red Flags)

La empresa monitoreará proactivamente indicadores que sugieran la existencia de conductas de hostigamiento o acoso, tales como:

- **Ambiente Hostil:** Existencia de bromas, chistes o comentarios con carga sexual que, aunque no tengan un destinatario específico, generen incomodidad en el equipo.

[Handwritten signature]

Código del documento:	POI-CPL-01-INT	No. Versión:	02	Página:	7 de 11
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- Aislamiento y Exclusión: Críticas acentuadas o injustificadas al desempeño de un colaborador, o la negativa sistemática de trabajar con personas específicas por parte de presuntos acosadores.
- Impacto Operativo: Detección de pérdida repentina de motivación, cuadros de ansiedad, errores inexplicables en tareas habituales o ausentismo injustificado derivado del acoso.

Protocolo de Investigación y Dictamen Técnico

Para garantizar la objetividad y evitar conflictos de interés, el proceso se registrará por lo dispuesto en el Protocolo de Actuación sobre casos de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de Grupo Seguritech.

Todas las denuncias se centralizarán en el Canal CLEC (clec@ecbmexico.com).

Medidas de Protección y Cautelares Durante la Investigación

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Protocolo de Actuación sobre casos de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de Grupo Seguritech, con el fin de garantizar la integridad física y psicológica de la persona afectada, así como la transparencia y eficacia de la investigación, la Dirección de Capital Humano, bajo recomendación el Comité de Integridad, podrá implementar las siguientes medidas cautelares de carácter inmediato:

- Separación de Espacios: Reubicación física o cambio de área de trabajo de la parte acusada para evitar el contacto directo con la víctima, asegurando que esta medida no afecte el salario ni las prestaciones de los involucrados.
- Suspensión con Goce de Sueldo: En casos de gravedad o cuando la presencia del presunto agresor pueda entorpecer la investigación o poner en riesgo la seguridad de terceros, se podrá decretar su ausencia del centro de trabajo con goce de sueldo íntegro. Esta medida no constituye una sanción anticipada, sino una acción de prevención de riesgos.
- Trabajo Remoto: Facilitar la modalidad de teletrabajo para cualquiera de las partes involucradas, según la viabilidad del puesto, para mitigar el entorno de tensión durante el proceso.
- Restricción de Comunicación: Prohibición absoluta de comunicación directa o indirecta (personal, telefónica o digital) por parte del acusado hacia la persona afectada o hacia los testigos clave de la investigación

X
L
f

Código del documento:	POI-CPL-01-INT	No. Versión:	02	Página:	8 de 11
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

6. PRINCIPIOS GENERALES DE TRATAMIENTO

Los principios generales aplicables al tratamiento, situaciones y procesos de Acoso Sexual son los siguientes:

- **Dignidad y Centralidad de la Persona:** El respeto a la integridad física y mental es el eje de toda actuación. Grupo Seguritech garantiza un trato digno que evite cualquier forma de estigmatización hacia la persona afectada.
- **Confidencialidad y Privacidad:** Se garantiza la reserva total de la identidad de las partes y de la información vertida en el expediente. Este deber de reserva persiste incluso después de concluido el proceso de investigación.
- **No Revictimización:** Se evitará someter a la persona afectada a múltiples relatos de los hechos, careos innecesarios con el presunto agresor o cualquier situación que incremente su estado de vulnerabilidad.
- **Perspectiva de Género y Enfoque Diferencial:** Las investigaciones se realizarán analizando las relaciones de poder y las brechas de desigualdad, asegurando que los estereotipos no influyan en la valoración de las pruebas.
- **Presunción de Buena Fe:** Se presume que el denunciante actúa con honestidad.
- **Debido Proceso y Celeridad:** Ambas partes gozarán de las garantías para ser escuchadas y presentar pruebas, en un proceso que deberá resolverse sin demoras injustificadas

7. OTROS LINEAMIENTOS

Para asegurar la integridad del entorno laboral y la congruencia con los valores del Grupo, se establecen los siguientes lineamientos de control externo y preventivo:

- **Filtros de Reclutamiento y Selección:** Grupo Seguritech se reserva el derecho de no contratar a personas que cuenten con antecedentes laborales comprobados y documentados de Hostigamiento Sexual o de Acoso Sexual, como parte de su debida diligencia en la prevención de riesgos laborales.
- **Documentación de Expedientes:** En todos los casos donde se haya acreditado una falta grave mediante resolución del Comité de Integridad, se deberá integrar una copia certificada de la resolución al expediente laboral del infractor.

[Handwritten blue marks: a checkmark, a 'u' with an arrow, and a signature]

Código del documento:	POI-CPL-01-INT	No. Versión:	02	Página:	9 de 11
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- **Referencias Laborales:** Al proporcionar referencias laborales de excolaboradores cuya relación terminó por causas vinculadas a esta Política, el área de Capital Humano se limitará a informar estrictamente sobre la existencia de una rescisión de contrato por incumplimiento de la misma, del Código de Ética y demás normatividad interna, evitando calificativos personales para proteger el cumplimiento de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y mitigar riesgos de demandas por daño moral.
- **Transparencia Sancionatoria:** La empresa mantendrá una política de comunicación abierta sobre las consecuencias de estas conductas, informando de manera general, sin vulnerar la privacidad de las víctimas, sobre la aplicación de sanciones administrativas, rescisiones y, en su caso, denuncias ante autoridades penales.

8. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES

Cada uno de los colaboradores del Grupo es responsable del cumplimiento y la implementación de esta Política.

El incumplimiento, tanto de la presente Política como de los procedimientos operativos contenidos en el Manual, podrá conllevar para los colaboradores la adopción de las medidas disciplinarias previstas en la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa, el Código de Ética del Grupo y demás normativa interna aplicable.

Lo anterior, sin perjuicio de la interposición de denuncias penales ante las autoridades correspondientes ante la posible comisión de delitos, de acuerdo a la legislación aplicable.

9. DENUNCIA Y NO REPRESALIAS

Los colaboradores y terceros del Grupo deben informar sobre toda conducta que, de buena fe, consideren que es una violación o aparenta ser una violación de esta Política por medio del Canal de Denuncia CLEC a través del correo electrónico clec@ecbmexico.com.

Cada uno de estos informes deberá tratarse como confidencial en la medida que lo permita la normatividad aplicable y en forma consistente con una investigación adecuada.

Código del documento:	POI-CPL-01-INT	Nó. Versión:	02	Página:	10 de 11
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

El Grupo prohíbe las represalias por la presentación de informes donde se sospecha de conductas indebidas realizados de buena fe.

10. VIGENCIA

El presente documento entra en vigor con su aprobación por el Comité de Integridad y permanecerá vigente hasta su actualización, revisión o derogación.

Aprobado por:


ADRIANA PERALTA RAMOS
Presidenta del Comité de Integridad
y Compliance Officer


YAGO BAZACO PALACIOS
Vocal del Comité de Integridad y
Director General Corporativo


RICARDO PAVEL MEZA
Vocal del Comité de Integridad y
Director Jurídico

*El presente documento es propiedad de Grupo Seguritech Privada S.A.P.I. de C.V. Todos los derechos reservados.
Ciudad de México, 2025 ©*

Código del documento:	POI-CPL-01-INT	No. Versión:	02	Página:	11 de 11
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					