



POLÍTICA SOBRE MOBBING LABORAL DE GRUPO SEGURITECH

g
f
r

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1. OBJETIVO.....	3
2. DEFINICIÓN.....	3
3. TIPOS DE MOBBING LABORAL.....	3
4. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
5. ACCIONES PARA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO.....	5
6. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES.....	6
7. DENUNCIA Y NO REPRESALIAS.....	6
8. VIGENCIA.....	7



Código del documento:	POI-CPL-02-INT	No. Versión:	02	Página:	2 de 7
<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. OBJETIVO

La Política sobre Mobbing Laboral tiene por objeto dar a conocer a los colaboradores de Grupo Seguritech Privada S.A.P.I. de C.V., así como de sus filiales, subsidiarias o afiliadas (Grupo Seguritech o el Grupo), las reglas y lineamientos para la creación de un ambiente laboral libre de violencia y discriminación, y trabajar en la construcción de la necesaria igualdad de oportunidades a favor de todos los colaboradores, en especial en aquellas situaciones de vulnerabilidad ante las agresiones ocurridas en el ámbito del trabajo.

2. DEFINICIÓN

Mobbing laboral: consiste en actos o comportamientos en serie y en el transcurso del tiempo, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

3. TIPOS DE MOBBING LABORAL

- **Acosos laborales per se:** es un comportamiento pluriofensivo consistente en una serie de actos o comportamientos hostiles, comunicativos o de exclusión, realizados de forma sistemática (repetitiva) y prolongada (en el tiempo), que ocurren dentro de la relación de trabajo. Estos actos tienen como objetivo el menoscabo de la dignidad, la integridad psicológica o la libertad profesional del trabajador, degradando su entorno laboral y pudiendo forzar su separación del puesto.
- **Abusos de autoridad:** Ocurre, por ejemplo, cuando se den conductas tendientes a asignación no razonable o desproporcionada de trabajo. Para estos casos, será necesario distinguir entre una carga excesiva o meritoria de trabajo y la intención de victimizar a una persona en específico asignándole cargas de trabajo que no se justifican, que subestiman o sobreestiman sus capacidades como persona

Código del documento:	POI-CPL-02-INT	No. Versión:	02	Página:	3 de 7
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.					

trabajadora o que no obedecen a un criterio equitativo. La distribución de las cargas de trabajo en el área será equitativa cuando las capacidades de las personas subordinadas sean iguales. Si estas capacidades difieren, será razonable dejar más responsabilidad en quien sea capaz de manejarla. La irracionalidad y la desproporción en las cargas de trabajo deben evaluarse según el área específica, la naturaleza del trabajo que enfrenta y las tareas necesarias para su concreción. La asignación de objetivos ambiciosos, así como la crítica constructiva sobre el desempeño o el cambio de prioridades operativas no constituyen mobbing, siempre que se realicen con respeto.

- **Discriminación laboral:** cualquier distinción o exclusión injusta, arbitraria o desproporcionada en razón del sexo, género, orientación sexual, origen social, origen étnico, origen nacional, posición económica, discapacidad, religión y opinión política, aislar a las personas, asignar cargas irracionales y desproporcionadas de trabajo, o bien, relevarlas de sus labores y darles otras de menor cuantía.
- **Descalificaciones:** Se presenta cuando por la posición jerárquica dentro de Grupo Seguritech, el agresor coloca en un plano de inferioridad psicológica a su subalterno por medio de gritos, maltratos o menosprecios.
- **Injusticias:** Se dan cuando entre los colaboradores hay falta de equidad en todas las funciones, con bajo o nulo reconocimiento, negativa a permisos importantes o prestaciones de ley, amenazas constantes a ser despedidos.
- **Ignorar:** Se da cuando un miembro del equipo sufre una total nulidad por los demás, cuando las ideas son descartadas sin analizarlas, cuando no se permite expresarse a alguien, cuando los demás evitan integrar a un compañero en el grupo laboral, cuando existe rechazo constante.
- **Burlas:** Éstas se pueden dar a espaldas de la persona o agresiones directas que desintegran la autoestima de la persona y se crea el triángulo del acoso: Víctima - Agresor - Espectadores.

4. PRINCIPIOS GENERALES

a) Igualdad y no discriminación

La igualdad trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos.

Código del documento:	POI-CPL-02-INT	No. Versión:	02	Página:	4 de 7
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.					

La no discriminación exige que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.

Para la correcta aplicación de estos principios se deberán remover todas las barreras y obstáculos que, de forma injusta y arbitraria, impiden a las personas diseñar un proyecto de vida digna, y se entenderá que la violencia laboral es uno de estos obstáculos.

b) El respeto y protección de la dignidad y la integridad personal

Las conductas que generan mobbing laboral lesionan la dignidad y la integridad personal pues provocan sentimientos de temor, angustia e inferioridad, susceptibles de humillar y, eventualmente, quebrar la resistencia física o moral.

Las investigaciones serán conducidas de manera que durante ellas no se revictimice a quien denuncia, ya sea desestimando su relato, sometiéndole a interrogatorios innecesarios, estableciendo en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas o ajenas a la naturaleza de los hechos, o confrontándole de manera inadecuada con la persona denunciada.

De igual manera, se tenderá a que las reparaciones tengan una finalidad restaurativa de la dignidad e integridad personal.

5. ACCIONES PARA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO

a) Canalizar a las víctimas con personal especializado

A quien esté a cargo de recibir las declaraciones y desahogar los casos de acoso laboral, la mejor manera de transmitir confianza a las víctimas y de garantizar al máximo el buen desarrollo de los procedimientos consiste en determinar procedimientos coordinados, de principio a fin, por personal específicamente capacitado en la materia.

b) Tratamiento específico

Una vez identificadas las partes involucradas (víctima y acusado) y si las partes involucradas van a seguir en contacto se citará a las mismas con el fin de conciliar disponibilidad para aceptar consejos y estrategias para lograr una mejor convivencia. Grupo buscará, en la medida de lo posible, la separación

Handwritten notes:
A vertical line with a hook at the top.
A horizontal line with an arrow pointing right.
A vertical line with a hook at the bottom.

Código del documento:	POI-CPL-02-INT	No. Versión:	02	Página:	5 de 7
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.					

física preventiva de las partes durante la investigación y, en su caso, de la mediación, para evitar que el conflicto escale.

Durante el proceso de investigación y de determinación de la conducta, el área responsable podrá citar a las personas involucradas conjunta o separadamente para que aclaren los comportamientos que son materia de dicho proceso.

La mediación, como mecanismo de resolución de los conflictos derivados de acoso laboral quedará descartada en los siguientes supuestos:

- Cuando no pueda garantizarse que la persona afectada estará libre de represalias.
- Cuando los incidentes que configuran el acoso laboral, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalafón, de manera que no pueda garantizarse la integridad de la persona afectada.
- Cuando haya más de una persona afectada.
- Cuando a juicio del órgano que conoce de las investigaciones, el incidente puesto a su consideración comprometa gravemente la integridad de la persona afectada.

6. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES

Cada uno de los colaboradores del Grupo es responsable del cumplimiento de esta Política. El incumplimiento de la misma 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 que corresponda, el Código de Ética de Grupo Seguritech y demás normativa interna aplicable.

7. DENUNCIA Y NO REPRESALIAS

Cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que impliquen o pudieren implicar violación directa o indirecta de la presente Política, deberán denunciarlo por medio del Canal de Denuncia CLEC a través del correo clec@ecbmexico.com.

Código del documento:	POI-CPL-02-INT	No. Versión:	02	Página:	6 de 7
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.					

Handwritten signature or initials in blue ink.

Grupo Seguritech prohíbe las represalias por la presentación de reportes donde se denuncien violaciones o aparentes violaciones a esta Política.

Sin embargo, la presentación de denuncias falsas, fabricadas o con dolo manifiesto será considerada una falta grave en términos del Código de Ética de Grupo Seguritech, sujeta a las mismas sanciones que el acoso laboral, y podría incluir, en caso extraordinario, la rescisión de contrato.

8. VIGENCIA

La presente Política 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-02-INT	No. Versión:	02	Página:	7 de 7
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.					