



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
SOBRE CASOS DE
DISCRIMINACIÓN,
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
ACOSO SEXUAL DE GRUPO
SEGURITECH**

Handwritten signature or initials in blue ink, possibly reading 'y f'.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. DEFINICIONES.....	4
5. ACCIONES DE PREVENCIÓN.....	4
6. COMITÉ DE INTEGRIDAD.....	5
7. PRINCIPIOS QUE DEBERÁN RESPETARSE DURANTE TODO EL PROCESO.....	6
8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (PRIMER RESPONDIENTE, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES).....	7
9. ACCIÓN JURÍDICA PENAL.....	12
10. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES.....	12
11. DENUNCIA Y NO REPRESALIAS.....	12
12. VIGENCIA.....	13

f
 y
 d

1. INTRODUCCIÓN

En Grupo Seguritech S.A. de C.V., así como en sus filiales, subsidiarias o afiliadas (el Grupo), reconocemos que el respeto a la dignidad humana constituye un principio fundamental que debe regir todas las relaciones laborales y profesionales. En congruencia con nuestro compromiso institucional con la legalidad, la ética, la igualdad sustantiva y la no discriminación, el presente Protocolo de Actuación sobre casos de Discriminación, Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual establece las pautas y mecanismos internos para la prevención, atención, investigación y, en su caso, sanción de conductas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual dentro de la organización.

La discriminación, el hostigamiento sexual y el acoso sexual vulneran derechos fundamentales, deterioran el clima laboral y contravienen los valores institucionales de respeto, integridad y profesionalismo que rigen al Grupo.

Mediante este protocolo queremos promover valores y una cultura libre de denuncia enfocados en la discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, consintiendo para ello un mecanismo que evite represalias para la persona denunciante.

Con esta herramienta, reafirmamos nuestro compromiso de mantener un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de violencia, donde todos nuestros colaboradores puedan desarrollarse plenamente en condiciones de dignidad, respeto e igualdad.

2. OBJETIVOS

- Contar con una normativa que regule el abordar, dar tratamiento y seguimiento a los casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual que pudieran presentarse del Grupo.
- Promover una cultura de prevención y denuncia en contra de la discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual entre los colaboradores del Grupo.
- Continuar con la prevención, dando a conocer el marco legal que regula este tipo de conductas.
- Reforzar la cultura de denuncia, así como formular y difundir al interior de la del Grupo un mecanismo para atender los casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.

Handwritten initials in blue ink, possibly 'G' and 'A', with a checkmark-like symbol below them.

Código del documento:	DOI-CPL-02-INT	No. Versión:	01	Página:	3 de 13
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.					

- Promover la seguridad emocional, laboral y psicosocial de nuestros colaboradores.

3. 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.

4. DEFINICIONES

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.

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.

5. ACCIONES DE PREVENCIÓN

Siendo la prevención la herramienta primordial para evitar, erradicar y eliminar la discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual es que alentamos a nuestros colaboradores a crear una red de rechazo a estos actos y cero tolerancia al interior de la organización que impida que este tipo de conductas sigan materializándose.

Esta red se verá reforzada por el marco siguiente:

- a) Crear y difundir un Código de Ética, como normativa que plasma principios rectores de comportamiento ético que deberán cumplir los colaboradores del Grupo.
- b) Realizar campañas de sensibilización enfocadas a informar, concientizar e identificar conductas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso

Y
C
A

Código del documento:	DOI-CPL-02-INT	No. Versión:	01	Página:	4 de 13
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.					

sexual y generar en los colaboradores la prevención proactiva de ese tipo de conductas, fomentar entornos respetuosos y una cultura de denuncia, así como reducir la normalización de conductas hostiles.

- c) Promover los medios y mecanismos establecidos en el Grupo para la denuncia y atención de casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- d) Adoptar un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por esas conductas, lo cual deberá comunicarse a los colaboradores, a través de los medios o canales institucionales idóneos.
- e) Capacitar a los colaboradores para identificar y combatir la discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.

6. COMITÉ DE INTEGRIDAD

El Comité de Integridad (Comité) atenderá los casos de discriminación, así como de hostigamiento sexual y acoso sexual al interior del Grupo, determinando las medidas correspondientes orientadas a su solución o prevención.

Los integrantes del Comité deberán desempeñar su cargo con apego a los principios de respeto y confidencialidad para la atención de los casos que se presenten y, en caso de incumplimiento, será destituido de su cargo en el citado órgano colegiado, y podrá ser acreedor a una sanción y/o amonestación por escrito que será incluida en su expediente laboral.

Integrantes

Los integrantes del Comité deben contar con un perfil sensible para la atención de los casos que se presenten; además deberán recibir capacitación, sin ser limitativo, al tratamiento de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.

Así también, deberán abstenerse de participar en alguna denuncia que se presente, en caso de tener un conflicto de interés con los denunciantes o denunciados, designándose por el Comité a un interino y, según resulte la investigación, el integrante en cuestión podrá ser removido o restituido de su cargo.

Funciones en materia de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual

Handwritten signature or initials in blue ink, possibly reading 'G.F.' or similar.

Código del documento:	DOI-CPL-02-INT	No. Versión:	01	Página:	5 de 13
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.					

Los integrantes del Comité deberán analizar, investigar y mediar los casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual que se presenten ante ese órgano colegiado, así como emitirán resoluciones y/o recomendaciones del caso denunciado, según corresponda.

Al recibir cada caso, el Comité deberán garantizar lo siguiente:

- Tratamiento del caso de manera confidencial y conforme a lo dispuesto en el presente protocolo.
- Seguridad del denunciante y protección de su derecho a hablar.
- Evaluación justa e independiente del incidente.
- Conclusión justa y decisiva del reporte con consecuencias administrativas o jurídicas claras y contundentes, según corresponda en cada caso y conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.
- Protección del Grupo desde el punto de vista legal, cultural y de reputación.
- Establecer un control de la información de cada uno de los casos presentados ante el Comité.
- Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables

7. PRINCIPIOS QUE DEBERÁN RESPETARSE DURANTE TODO EL PROCESO

Dignidad y Defensa de la Persona: Los actos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual dañan la dignidad del afectado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

Ambiente Saludable y Armonioso: Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, de tal forma que preserve su salud física, mental y libre desarrollo estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual son contrarios a este principio.

Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

Código del documento:	DOI-CPL-02-INT	No. Versión:	01	Página:	6 de 13
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.					

Confidencialidad: Queda prohibido brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

Debido proceso: Tanto la persona denunciante como la denunciada deben gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y a gozar de medidas de protección.

Integralidad: Los casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual deben analizarse desde un plano, social, psicológico y de género.

No revictimización: Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo, se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN (PRIMER RESPONDIENTE, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES)

PRIMER RESPONDIENTE

Esta figura es de suma importancia ya que constituye la primera instancia para atender las denuncias sobre discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual por lo cual la persona designada para actuar como primer respondiente deberá estar capacitada para actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- Generar confianza con las personas que expongan o denuncien hechos o conductas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.
- Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona.
- Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- Comunicar a la presunta víctima que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

X
C
A

Las funciones del primer respondiente en la aplicación del presente protocolo, son las siguientes:

- En atención de primer contacto, el primer respondiente deberá identificar si la presunta víctima requiere de apoyo o atención médica, psicológica o cualquier otro que resulte necesario. Así también, garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.
- Proporcionar a la presunta víctima la información, clara, precisa y completa sobre cada uno de los pasos a seguir en la investigación.
- Tomar la declaración de la presunta víctima, garantizando que en ese primer contacto y durante toda la investigación la información que proporcione será manejada con estricta confidencialidad.
- Hacerle saber a la presunta víctima que no se sustituye, limita o implica renuncia a su derecho para ejercer las acciones legales, administrativas o laborales que estime pertinentes ante las autoridades competentes, con respeto a la investigación que se realice al interior del Grupo, derivado de su denuncia.
- Sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la presunta víctima, la reubicación física, cambio de área, cambio de horario de trabajo y demás que se consideren eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas. Es importante precisar, y así deberá hacérsele saber, en todo caso, al presunto responsable, que estas medidas son provisionales, preventivas y no sancionatorias hasta que el Comité resuelva en definitiva lo conducente.

INVESTIGACIÓN

Paso 1: Entrevistas

El primer paso para evaluar los hechos o conductas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual expuestos o denunciados, se llevarán a cabo entrevistas, por separado, con la presunta víctima y el presunto responsable.

1. Entrevista a la Presunta Víctima

Preparación para la entrevista:

Código del documento:	DOI-CPL-02-INT	No. Versión:	01	Página:	8 de 13
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.					

Y
G
f
f

- Determinar el lugar donde se efectuará.
- Determinar quiénes estarán presentes (afectado, acompañante, etc.).
- Asegurar que la locación asegure la confidencialidad de todas las personas que serán entrevistadas.
- El investigador podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona declarante.

Preguntas clave para la entrevista:

- ¿Quién es la persona que realizó la conducta inapropiada?
- ¿Cuándo sucedió? (solicitar fecha y hora)
- ¿Dónde sucedió?
- ¿Puede describir lo sucedido?
- ¿Qué dijo el presunto responsable? (palabras exactas que utilizó)
- ¿Qué acciones no verbales ocurrieron?
- ¿Cómo reaccionó ante esa conducta?
- ¿Hay testigos que lo presenciaron?
- ¿Existen correos electrónicos, mensajes, fotografías o alguna otra evidencia?
- ¿Ha ocurrido en otras ocasiones?
- ¿La conducta afectó sus condiciones de trabajo o su desempeño?
- ¿Han habido otras personas afectadas?
- ¿Existe alguna relación de temor ante el presunto responsable?
- ¿Qué es lo que usted espera de esta investigación?

Durante la entrevista:

- Se deberá hacer lo necesario para asegurar que la persona entrevistada esté cómoda.
- Quien entrevista e investiga tiene que actuar de manera imparcial y no juzgar la situación.
- Si la persona entrevistada no se siente cómoda para hablar deberá dársele la opción de escribir.

X
G
f

Código del documento:	DOI-CPL-02-INT	No. Versión:	01	Página:	9 de 13
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.					

- Cerrar la entrevista haciendo hincapié en el tratamiento confidencial que se dará a todo lo declarado.

2. Entrevista al Presunto Responsable

Preparación para la entrevista:

- Determinar el lugar donde se efectuará.
- Determinar quiénes estarán presentes.
- Asegurar que la locación asegure la confidencialidad.
- El investigador podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona declarante.

Preguntas clave para la entrevista:

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento? (posterior a haberle descrito brevemente el hecho/denuncia)
- ¿Cuál es su relación de trabajo con (nombre de la presunta víctima)?
- ¿Es cierto que usted realizó (conducta específica)?
- ¿Puede describir lo sucedido?
- ¿Habían personas presentes en ese lugar y momento?
- ¿Tiene alguna evidencia que respalde su versión?
- ¿Ha tenido algún tipo de conflicto previo con la persona denunciante?
- ¿Considera que ejercía un trato distinto hacia la presunta denunciante?
- ¿Cómo podría explicar su relación con la presunta víctima?

Durante la entrevista:

- Explicarle al presunto responsable el propósito de la entrevista.
- Explicarle el procedimiento que se lleva a cabo para atender estos casos y las normativas internas aplicables del Grupo.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Explicarle sus derechos y que a la información proporcionada se le dará un tratamiento confidencial.
- Quien entreviste e investigue deberá actuar de manera imparcial y sin juzgar la situación.



- Se le expondrán los hechos como fueron relatados por la presunta víctima.
- Se dará tiempo para que el presunto responsable exponga su versión.
- Se repasarán las acusaciones a detalle anotando cuáles admite y cuáles niega.
- Se le permitirá presentar testigos que demuestren que el incidente pudo no haber sucedido.
- Se le aconsejará que guarde reserva con sus compañeros de trabajo, durante el desarrollo de la investigación.
- Se le comunicará que toda represalia será mayormente castigada que el acto original.
- Cerrar la entrevista haciendo hincapié en el tratamiento confidencial.

Paso 2: Evaluación y Toma de Decisiones

Posterior a todas las entrevistas, se deberá preparar el reporte de la investigación, el cual contendrá un resumen claro, preciso y detallado de todo lo manifestado por todos los entrevistados.

Este reporte de investigación se presentará al Comité, siendo sus miembros quienes hasta ese momento de la investigación serán los únicos que podrán tener acceso a él, así como la presunta víctima y el presunto responsable.

Los miembros del Comité revisarán el reporte de la investigación y valorarán todos los elementos de que dispongan. En caso de que determinen que no se cuentan con elementos suficientes, podrán solicitar al investigador apoyo con todas las partes involucradas a efecto de subsanar las insuficiencias.

Una vez que los miembros del Comité determinen que ya se cuenta con todos los elementos, revisarán y analizarán el reporte de la investigación. La revisión y el análisis deberán realizarse sin estereotipos de género y libre de discriminación y sin prejuizar sobre la veracidad de lo manifestado por la presunta víctima y el presunto responsable.

Dada la naturaleza en los casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, en ninguna circunstancia se puede optar por la conciliación entre las partes.

Paso 3: Sanciones

Los miembros del Comité de acuerdo con los resultados de la revisión y análisis del reporte de la investigación y después de haber revisado todos los elementos puestos a disposición por los involucrados determinará la sanción correspondiente,

Código del documento:	DOI-CPL-02-INT	No. Versión:	01	Página:	11 de 13
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 cual resultará vinculante y se remitirá, exclusivamente para efectos de su ejecución, a la Dirección de Capital Humano de Grupo.

En los casos de discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, las sanciones a imponer dependiendo de cada caso en concreto y sin perjuicio de las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa de que se trate y el Código de Ética de Grupo, podrán ser las siguientes:

- I. Amonestación verbal o escrita, con copia al expediente personal.
- II. Reubicación de puesto o cambio de horario o sede de trabajo.
- III. Terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para la organización.
- IV. Otras que puedan ser procedentes, en apego al marco normativo aplicable.

9. ACCIÓN JURÍDICA PENAL

La presunta víctima debe ser informada respecto a que podrá formular su denuncia ante el Ministerio Público, de manera independiente a los ámbitos laboral o interno que haya elegido.

10. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES

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

El incumplimiento de la presente Política, podrá conllevar para los colaboradores la adopción de las medidas disciplinarias previstas en la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo de del Grupo, el Código de Ética del Grupo y demás normativa interna aplicable, sin perjuicio de la interposición de denuncias ante las autoridades penales correspondientes, de acuerdo a la regulación aplicable.

X
Y
f

11. DENUNCIA Y NO REPRESALIAS

Los colaboradores 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.

Código del documento:	DOI-CPL-02-INT	No. Versión:	01	Página:	12 de 13
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.					



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.

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

12. 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:	DOI-CPL-02-INT	No. Versión:	01	Página:	13 de 13
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.					