

Nombre de la política:		<b>ANTIACOSO y ANTIDISCRIMINACIÓN.</b>	
Número de política:	Versión:	Fecha de aplicación:	Fecha de vigencia:
<b>POL-CIDEIN-003</b>	<b>1.0</b>	<b>11-Jun-2021</b>	<b>11-Jun-2026</b>

<b>Resumen ejecutivo</b>	
<b>Alcance:</b>	Establecer lineamientos, responsabilidades y obligaciones para los colaboradores y terceros involucrados en los servicios y negocios que se llevan a cabo en la empresa, con el fin de que comprendan y cumplan las leyes y política aplicable en términos de antiacoso y antidiscriminación en el desarrollo de sus actividades cotidianas a fin de prevenir posibles consecuencias legales, penales y comerciales.
<b>A quién aplica:</b>	A todos los empleados de Ciencia Desarrollo e Innovación S.A. de C.V. (CIDEIN) y terceros con los que CIDEIN realiza negocios.

## I. ANTIACOSO.

Uno de los objetivos de esta política es fomentar un lugar sano y respetuoso de trabajo al prevenir y resolver de manera inmediata cualquier acto de acoso. En CIDEIN tenemos una política de cero tolerancia a cualquier tipo de acoso, lo que implica que, en caso de demostrarse que algún colaborador cometa acoso traerá como consecuencia inmediata la rescisión de su contrato, junto con cualquier otra acción civil, mercantil, legal o penal que pudiera derivarse por parte de la víctima o por la misma empresa a través de sus representantes legales.

Para la correcta comprensión de esta política se definen los siguientes términos:

### 1.1. Términos y definiciones.

**Acoso:** Conducta inapropiada e inoportuna que razonablemente podría esperarse o percibirse como causa de ofensa o humillación a otra persona. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos, acciones u omisiones que tiendan a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otros o que crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

**Acoso laboral:** Proceso en el que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica o física de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con el fin de perjudicar o deteriorar su estatus personal, salud, integridad o provocar su salida del centro de trabajo. El acoso sexual constituye una forma de acoso laboral.

**Acoso sexual:** Categoría del acoso que indica una conducta no deseada de naturaleza sexual por parte de algún colaborador hacia algún otro empleado o hacia algún representante de tercero (ej. proveedor, cliente, institución gubernamental, etc). Para esta variante del acoso puede identificarse como solo un incidente o un patrón de conducta que pueden incluir acciones sexuales no recíprocas o de coerción sexual. Pueden ir desde un grado "leve" como chistes de contenido sexual, piropos, pedir citas, hacer preguntas incómodas sobre la vida sexual de las personas, "moderados" como acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, cartas, hasta "graves" como son besos y abrazos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas de despido y asalto sexual.

**Abuso de autoridad:** Es el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Esto es particularmente grave cuando una persona usa o amenaza con usar, su influencia, poder o autoridad para influir indebidamente en las condiciones de empleo de otro, incluyendo, pero no limitado a, nombramiento, asignación, renovación de contrato, evaluación de desempeño, promoción o degradación. El abuso de autoridad también puede incluir conductas que crean un ambiente hostil u ofensivo, y puede incluir el uso de intimidación, amenazas, chantaje o coerción.

### 1.2. Constitución del acoso.

Tomando como base los términos anteriores, es importante definir con claridad lo que constituye una conducta inaceptable de acoso. Los cinco factores que la presente política toma en consideración para constituir un acto de acoso son:

- a) Leyes y normas, que ya contemplen actos explícitos de acoso.

Nombre de la política:		<b>ANTIACOSO y ANTIDISCRIMINACIÓN.</b>	
Número de política:	Versión:	Fecha de aplicación:	Fecha de vigencia:
<b>POL-CIDEIN-003</b>	<b>1.0</b>	<b>11-Jun-2021</b>	<b>11-Jun-2026</b>

- b) Intencionalidad, que el acto tenga como fin último el minimizar la autoestima y la dignidad de la persona acosada, llegando incluso a que la persona acosada abandone su trabajo. Sin embargo, esto no implica que sea necesaria la renuncia de la víctima para que exista una situación de acoso laboral.
- c) Ubicación, el acto puede ocurrir no solo en el lugar de trabajo, sino en un evento de carácter comercial o social fuera de las instalaciones de la organización. Esto puede incluir empleados que buscan una relación romántica y llevan a cabo actos de acoso en la casa de la víctima como llamadas telefónicas o visitas sin consentimiento, así mismo acoso a través de redes sociales, correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes de texto, entre otros mecanismos.
- d) Duración de la agresión: El acoso constituye por naturaleza un periodo de tiempo con repeticiones de formas de agresión, involucra un comportamiento constante y no aislado. Para propósito de la presente política se fijará un periodo de al menos un mes donde hayan ocurrido 3 actos o más.
- e) Asimetría del poder: La agresión provenga del abuso de autoridad para causar daño de cualquier tipo en algún colaborador.

### **1.3. Conductas y acciones que no constituyen acoso laboral.**

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas o acciones:

- a) Promover, dictar o ejecutar las reglamentaciones, políticas, directrices, instrucciones, exigencias y disposiciones necesarias para mantener el orden, la disciplina y el aprovechamiento de los recursos institucionales, conforme a legalidad.
- b) Dictar actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a las jerarquías sobre los colaboradores.
- c) Formular comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas, de gestión administrativa o mejorar la eficiencia laboral, así como la evaluación de desempeño periódica de colaboradores de acuerdo con lo indicado en procedimientos internos.
- d) Solicitar el cumplimiento de deberes extraordinarios de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para garantizar la continuidad de los servicios o para solucionar situaciones particulares en la gestión de la empresa.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación laboral o de servicio con base en una causa legal, prevista en el ordenamiento jurídico nacional. Tampoco puede interpretarse un despido con responsabilidad patronal, por sí mismo, como una práctica de acoso laboral.
- f) Las órdenes o instrucciones razonables dadas por mandos ejecutivos para la elaboración de un trabajo o el cumplimiento de las funciones del trabajador.
- g) Solicitar el acatamiento de las prohibiciones y deberes inherentes a las laborales de los trabajadores, establecidos en la normatividad, políticas y procedimientos vigentes.
- h) Las diferencias o conflictos personales o laborales aislados, de carácter pasajero, que se presenten en un momento concreto y en el marco de las relaciones interpersonales, de forma tal que afecte el ámbito laboral pero que su finalidad no sea la renuncia o el despido.
- i) Excluir justificadamente la participación de personas en procedimientos de contratación interna, capacitaciones, permisos o licencias, así como vacaciones, para los que no se cumplan los requisitos de ley o los requisitos previstos en procedimientos internos.

Nombre de la política:		<b>ANTIACOSO y ANTIDISCRIMINACIÓN.</b>	
Número de política:	Versión:	Fecha de aplicación:	Fecha de vigencia:
<b>POL-CIDEIN-003</b>	<b>1.0</b>	<b>11-Jun-2021</b>	<b>11-Jun-2026</b>

## II. ANTICORRUPCIÓN.

En CIDEIN apoyamos y respetamos los derechos humanos y estamos en contra de cualquier clase de discriminación a colaboradores, proveedores o clientes.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia o segregación por motivo de:

- a) Apariencia física
- b) Cultura
- c) Discapacidad
- d) Idioma
- e) Sexo
- f) Género
- g) Edad
- h) Condición social, económica, de salud o jurídica.
- i) Embarazo
- j) Estado civil o conyugal
- k) Religión
- l) Opiniones
- m) Origen étnico o nacional
- n) Preferencia sexual
- o) Situación migratoria.

Nuestra finalidad es ofrecer oportunidades profesionales de desarrollo a todos los empleados basándonos en sus capacidades laborales, preparación, competencias técnicas, competencias sociales, preferencias personales y disponibilidad para aceptar responsabilidades de acuerdo con nuestros requerimientos empresariales.

Sabiendo que el comportamiento de cada colaborador proyecta la imagen de CIDEIN en su totalidad y podría tener consecuencias para nuestra reputación, tanto al interior como al exterior de la empresa, se espera que todos actúen con objetividad, cordialidad y justicia tanto entre colegas, como con clientes, proveedores y autoridades.

## III. QUEJAS Y DENUNCIAS.

Todo colaborador que considere haya sufrido algún acto de acoso o discriminación o que haya presenciado conductas inapropiadas que pudieran ser consideradas de acoso o discriminación puede presentar su denuncia al buzón de correo electrónico [compliance@grupocidein.com](mailto:compliance@grupocidein.com). La denuncia puede ser anónima para garantizar la confianza, comodidad y protección del denunciante. De igual forma, se invita a los colaboradores a tener comunicación directa con el área de recursos humanos, bajo el principio de buena fé y confianza, ellos podrán dar seguimiento al caso.

Se exhorta a todos los colaboradores a denunciar cualquier conducta de acoso sexual o de otro tipo, así como de discriminación, incluso si no está clasificado como ilegal ya que podría resultar en un actuar reprochable o inadmisibles dentro de la organización que deba ser retroalimentado a la persona que esté cometiendo el acto. Se recomienda ampliamente que la presentación de cualquier queja o denuncia se haga lo más cercano a la sucesión de acontecimientos ya que el paso del tiempo puede dar lugar a desafíos para una investigación eficaz y resolutive.

Nombre de la política:		<b>ANTIACOSO y ANTIDISCRIMINACIÓN.</b>	
Número de política:	Versión:	Fecha de aplicación:	Fecha de vigencia:
<b>POL-CIDEIN-003</b>	<b>1.0</b>	<b>11-Jun-2021</b>	<b>11-Jun-2026</b>

#### **IV. MEDIDAS CORRECTIVAS, SANCIONES Y SEGUIMIENTO.**

Como se menciona en el apartado de antiacoso y anticorrupción, cualquier acto comprobable al respecto de estos dos temas implicará causa justificable para la rescisión de contrato laboral o rompimiento de relaciones de negocio para el caso de terceros (clientes y/o proveedores). Así mismo, de considerarse necesario por parte de la representación legal de la empresa y/o del consejo de administración y/o de la junta de accionistas de CIDEIN, podría iniciarse un proceso legal para resarcir cualquier tipo de daño provocado por el victimario.

Al respecto de la víctima, CIDEIN proporcionará apoyo psicológico en caso de solicitarse y dará seguimiento a su estado físico y mental a fin de contribuir en el retorno del equilibrio de la persona en su vida personal y laboral.

Durante el seguimiento a una queja o denuncia de un presunto acto de acoso o discriminación, el área de recursos humanos está obligada a realizar una investigación que permita esclarecer los hechos y ejercer las sanciones correspondientes. Recursos Humanos debe tomar los lineamientos de la presente política para tipificar correctamente como acoso o discriminación el caso o si no cumple las características, pero se sospecha de comportamientos reprobables definir medidas correctivas y disciplinarias previstas en los procedimientos internos de CIDEIN o bien acordados con las partes involucradas para el resarcimiento de daños.

Para el caso de que el seguimiento a una queja o denuncia a un presunto acto de acoso o discriminación resulte ser no válido, se impartirá una capacitación general a todo el personal para derimir cualquier confusión al respecto.

Recursos Humanos debe informar al consejo de administración sobre el resultado de la investigación y las acciones tomadas. Así mismo, presentará métricas anuales al respecto del cumplimiento de esta política.

Consideramos que cumplir con esta política es responsabilidad de todos los colaboradores de CIDEIN y terceros involucrados en negocios con CIDEIN.

La presente política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Ciencia Desarrollo e Innovación S.A. de C.V.