



POLÍTICA

PARA PREVENIR

LA DISCRIMINACIÓN

Y EL ACOSO



ÍNDICE

	PÁGINA
1. Objetivo _____	2
2. Marco Legal _____	2
3. Alcance _____	2
4. Lineamientos generales _____	3
5. Principios generales _____	3
6. Conductas prohibidas _____	4
7. Prevención del acoso, no igualdad y discriminación laboral _____	6
8. Mecanismos de atención _____	7
9. Incumplimiento _____	7
10. Canales de denuncia _____	8
11. Apoyo y protección de las víctimas _____	8
12. Glosario de términos _____	9

1. OBJETIVO

Como parte de las Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo, se establece la Política para Prevenir la Discriminación y el Acoso, la cual emana de los Principios establecidos en nuestro Código de Ética.

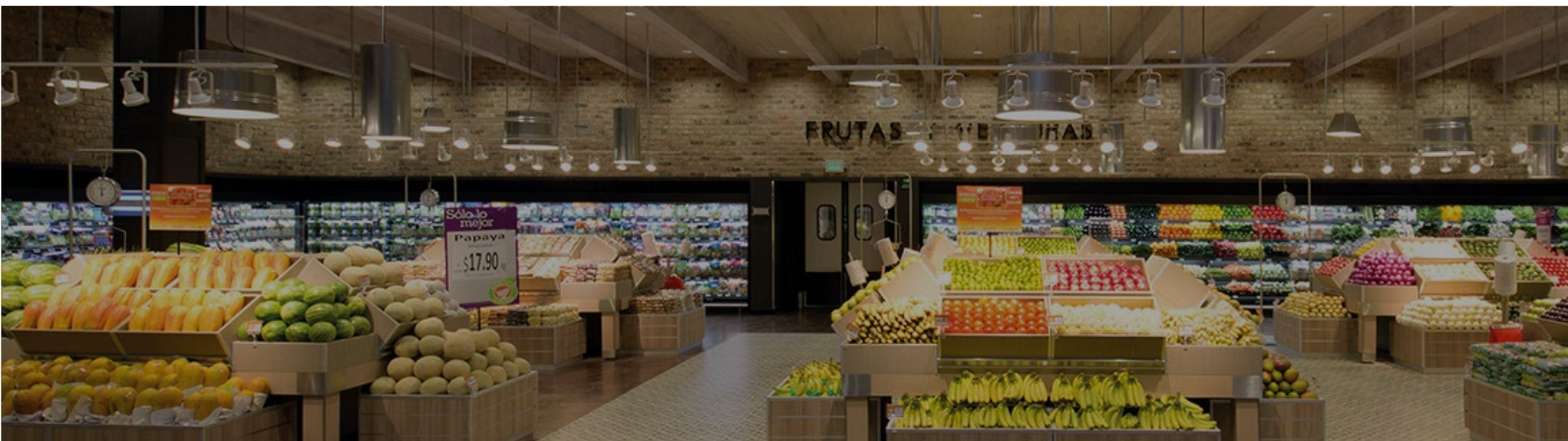
Grupo La Comer reconoce como derecho fundamental de todos sus colaboradores, el laborar en un ambiente libre de acoso laboral y discriminación, que promueva la igualdad, conforme a sus principios y valores.

2. MARCO LEGAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 1º fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y los artículos 2, 3, 3 Bis, 47, 56, 132, 133, 134, 135 y 154 de la Ley Federal del Trabajo y la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención; se establecen en esta política los lineamientos que tienen por objeto promover una cultura en contra del acoso y en pro de la igualdad laboral y la no discriminación en el centro de trabajo. así como garantizar las mismas oportunidades para las personas integrantes de Grupo La Comer.

3. ALCANCE

Esta política es aplicable a todas las áreas de la Compañía y está dirigida a consejeros, directivos, ejecutivos, empleados, colaboradores, clientes, proveedores y terceros relacionados con la actividad y operación de las empresas de Grupo La Comer.



4. LINEAMIENTOS GENERALES

1. Este documento forma parte del protocolo de Gobierno Corporativo de Grupo La Comer y los colaboradores del Grupo deben consultarlo como lineamiento de conducta, al igual que el Código de Ética y el Reglamento Interior de Trabajo, que la Empresa ha puesto a su disposición para consulta de sus empleados y colaboradores.
2. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación, maltrato, violencia y/o segregación en el centro de trabajo hacia y entre el personal, en razón de la apariencia física, origen étnico, nacionalidad, cultura, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, posturas políticas, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Estas conductas constituyen una violación grave a los valores de la Empresa, por lo que no serán permitidas. No se consentirán las conductas que conlleven a un clima de presión o de hostigamiento en los centros laborales.
3. Queda prohibido realizar conductas o inferir comentarios en contra de cualquier empleado, colaborador o tercero relacionado, que por sí mismo, resulte en una agresión física o emocional. Las prácticas que resulten en actos de trato hostil o vejatorio, hostigamiento laboral o acoso sexual, serán sancionadas conforme al Reglamento Interior de Trabajo, el Código de Ética y las diversas leyes y normas vigentes y aplicables.

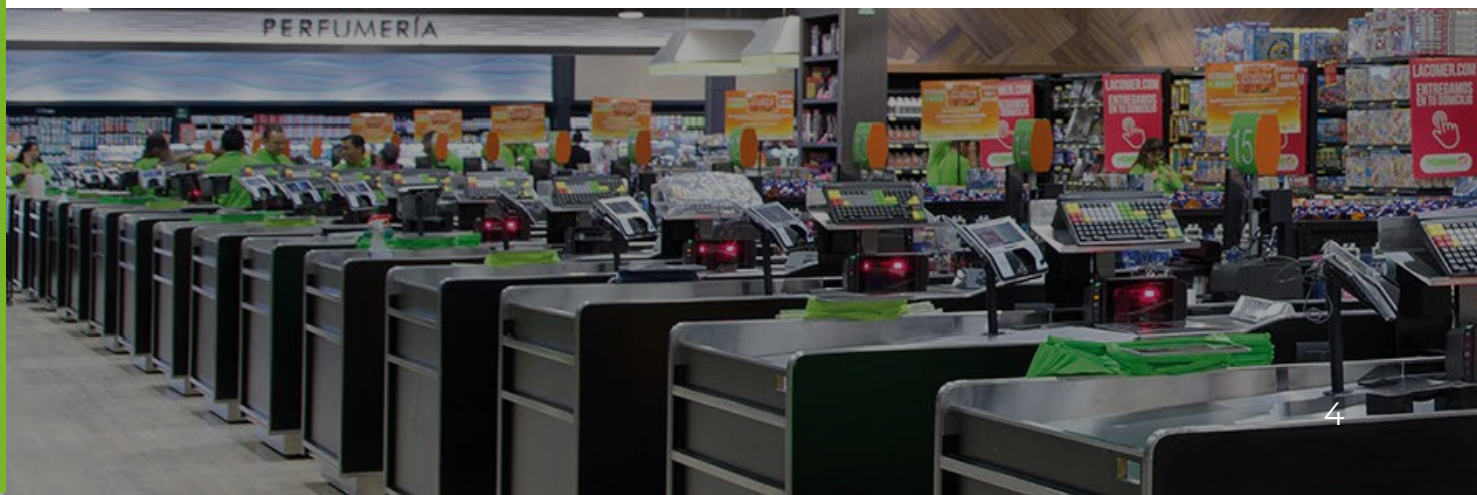
5. PRINCIPIOS GENERALES

- Respetamos las diferencias individuales.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, basando la selección exclusivamente en las aptitudes y habilidades idóneas para el puesto.
- Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- Reconocemos la importancia de abordar la brecha salarial y nos comprometemos a mantener una política de compensación justa y equitativa, sin importar el género de nuestros colaboradores.
- Reconocemos el derecho para alcanzar un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de nuestros colaboradores.

6. CONDUCTAS PROHIBIDAS

En Grupo La Comer, se encuentran estrictamente prohibidas y no serán toleradas, ya sea que provengan de superiores, compañeros, subalternos o terceros con los que interactúa su personal, cualquier forma de discriminación, hostigamiento o acoso laboral o sexual, incluyendo, pero no limitándose a:

- Comentarios, burlas, insultos o estereotipos negativos reiterados que atenten contra la dignidad de la persona a quienes son inferidos.
- Lenguaje ofensivo o bromas malintencionadas.
- Comentarios denigrantes sobre la condición personal, apariencia u orientación sexual.
- Actos intimidatorios o amenazas.
- Agresiones físicas de cualquier índole.
- Desacreditar a compañeros de forma pública o escrita, señalando fallas de manera ofensiva.
- Juzgar el trabajo de una persona de forma humillante o irrespetuosa.
- Atacar la vida privada de una persona, divulgando información personal sin consentimiento.
- Desprotección laboral. Asignar tareas sin las condiciones mínimas de seguridad.
- Entorpecimiento laboral. Complicar, hacer más gravosas o retardar las labores sin justificación.
- Inequidad laboral. Asignar funciones ajenas al cargo, que menoscaban al trabajador.
- Congelamiento o aislamiento. Minimizar las capacidades de un trabajador asignando tareas muy simples o no asignando ninguna.
- Cualquier manifestación de hostigamiento o acoso sexual, que incluya insinuaciones, proposiciones, comentarios, gestos o conductas de naturaleza sexual no deseadas, explícitas o implícitas.
- Cualquier otra conducta que manifieste hostilidad, falta de respeto, degradación o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.



Para la correcta interpretación y aplicación de esta Política, se entenderá por:

6.1 Hostigamiento / Acoso Laboral

Toda conducta o comportamiento que, de manera reiterada, constituya una agresión u hostigamiento, ejercida por un superior jerárquico o por uno o más trabajadores, en contra de otro(s) trabajador(es). Su objetivo o resultado es el menoscabo, maltrato o humillación de la persona, o que amenace, perjudique o afecte negativamente su situación laboral o su ambiente de trabajo. Elementos del Hostigamiento / Acoso Laboral:

Para que se considere acoso laboral, generalmente deben estar presentes los siguientes elementos, aunque la ausencia de alguno no necesariamente invalida la existencia de la conducta si el impacto es evidente y reiterado:

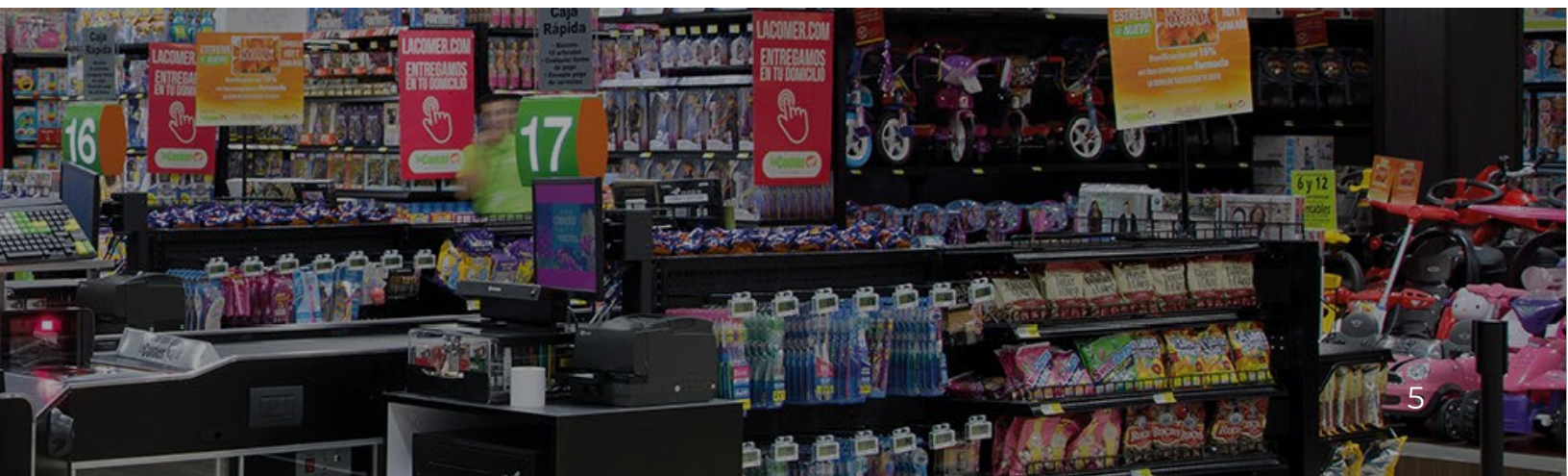
- **Intencionalidad:** Las acciones buscan minimizar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- **Repetición:** Comportamiento constante y no aislado.
- **Duración:** El acoso se presenta durante un período de tiempo prolongado.
- **Asimetría de Poder:** La agresión proviene de quien tiene capacidad de causar daño.
- **Fin Último:** La agresión puede tener como finalidad que la persona abandone su trabajo, aunque la renuncia de la víctima no es necesaria para que exista el acoso.

6.2 Discriminación

Cualquier conducta que denigre, muestre hostilidad o aversión hacia un individuo debido a su raza, religión, género, nacionalidad, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la ley que limite la igualdad de oportunidades o de trato dentro del centro de trabajo.

Se consideran prácticas discriminatorias, entre otras:

- El maltrato físico y psicológico durante el acceso, la permanencia o el desarrollo en el trabajo, así como en los procesos de terminación laboral, la aplicación de criterios o requisitos diferenciadores para la selección, contratación, promoción, capacitación, asignación de tareas, remuneración o cualquier otra condición del empleo, que carezcan de justificación objetiva y razonable, y que estén basados en motivos prohibidos por la ley como el origen étnico, nacional o social, color de piel, cultura, género, edad, discapacidad, condición de salud, estado civil, embarazo, religión, ideología, opinión política, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características genéticas, situación migratoria, o cualquier otra condición o circunstancia personal que tenga por objeto o efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales.
- Cualquier conducta que, bajo la apariencia de una diferenciación razonable o de otra índole, oculte un trato desigual o adverso basado en los motivos mencionados, incluyendo el acoso sexual o laboral cuando tenga un componente discriminatorio.



6.3 Hostigamiento / Acoso Sexual

Son todas aquellas insinuaciones verbales o físicas no deseadas, solicitudes de relaciones sexuales, proposiciones o cualquier otra conducta de naturaleza sexual, ya sean explícitas o implícitas, por causa directamente ligada al trabajo. Estos comportamientos pueden incluir:

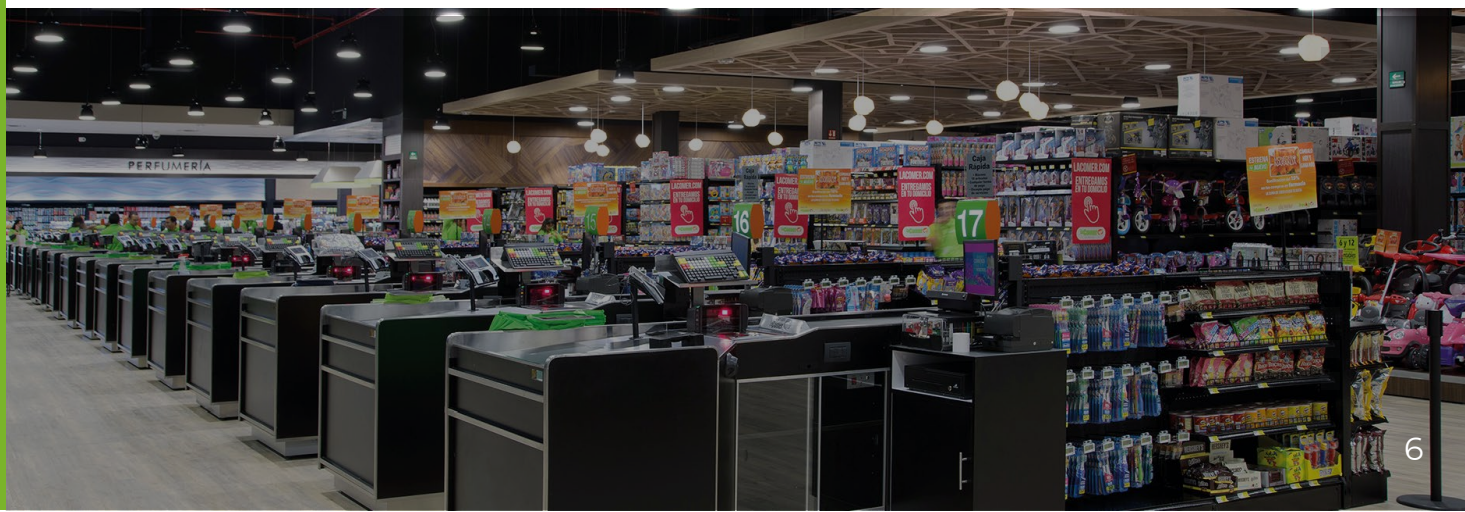
- Bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Solicitudes de favores sexuales no deseados.
- Abuso verbal de contenido sexual.
- Comentarios lascivos o sugerentes acerca del cuerpo.
- Gestos o comentarios insultantes u obscenos.
- Exhibición o puesta en circulación en el trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugestivas y
- Cualquier otra conducta física o verbal de naturaleza sexual que genere un ambiente hostil, ofensivo o intimidatorio.

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO, NO IGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN LABORAL

A fin de mantener un ambiente institucional sano, la empresa realizará campañas de comunicación para que el personal pueda identificar las conductas prohibidas en esta política y proceda a utilizar los mecanismos de denuncia establecidos.

También se incluirá esta temática en los programas de inducción al personal en los que se les proporcionará elementos básicos importantes para la comprensión y el manejo de acciones de prevención y sanciones.

Asimismo, los Directivos y Ejecutivos deberán fomentar la observancia a esta Política a fin de evitar que se presenten casos de acoso laboral, discriminación y acoso sexual en sus áreas de trabajo.



8. MECANISMO DE ATENCIÓN

La persona que sea afectada con alguna de las conductas antes descritas tendrá el derecho de elegir la mejor opción para la atención de su caso, incluyendo la establecida en el Protocolo Para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo de La Comer, pudiendo escoger no hacer uso de la misma y acudir directamente a mecanismos y vías jurisdiccionales fuera de éste.

Para la atención de casos de hostigamiento o acoso laboral y/u hostigamiento o acoso sexual en centros de trabajo, existen distintas vías para la solución del caso:

- a) Reportar en cualquiera de los canales de denuncia que Grupo La Comer ha puesto a su disposición.
- b) Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).
- c) Centros de Conciliación.
- d) Juzgados Laborales.

Se deberá garantizar que las instancias, vías y/o mecanismos alternativos de solución de controversias no restrinjan el acceso de la presunta víctima a otros aspectos judiciales y de otro tipo en todas las esferas del derecho, y no den lugar a nuevos tipos de violencia.

Es importante considerar que los asuntos relacionados con la violencia laboral, incluidos el hostigamiento y acoso o acoso sexual, no sólo pertenecen al campo de aplicación de la materia laboral y pueden ser de otros ámbitos de aplicación como son la vía penal, e inclusive la vía civil, si la presunta víctima busca el resarcimiento pecuniario por daños y perjuicios.

En caso de que la presunta víctima considere que sufrió hostigamiento o acoso sexual, se le ofrecerá apoyo legal y se le podrá canalizar al Ministerio Público correspondiente. Para el ámbito civil, se recomienda a la persona trabajadora se asista de un defensor adscrito a las autoridades judiciales competentes.

9. INCUMPLIMIENTO

Las sanciones por incumplimiento a esta política se aplicarán de conformidad con lo establecido en el Código de Ética, el Reglamento Interior de Trabajo y en su caso, las determinadas por el Comité de Ética, pudiendo corresponder alguna de las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito con copia al expediente del empleado (Acta Administrativa).
- Suspensión de uno a tres días sin goce de sueldo.
- Terminación de la relación laboral.

La sanción determinada, será aplicada por el área de Recursos Humanos, con apoyo en caso de requerirlo, del área de Relaciones Laborales.

10. CANALES DE DENUNCIA

El personal de la empresa que sea víctima o que tenga conocimiento de algún acto de acoso, no igualdad y/o discriminación laboral tiene la obligación de hacerlo de conocimiento mediante los canales oficiales puestos a su disposición.

Grupo La Comer pone disposición de Clientes, Proveedores y Colaboradores los siguientes medios oficiales para reportar de manera abierta, anónima o confidencial una práctica prohibida, conducta o actividad que no cumpla con lo establecido en el presente documento y vaya en contra de los valores, políticas, reglamentos, Código de Ética y espíritu de Grupo La Comer y podrá hacerlo a través de los siguientes medios:

- Teléfono: 55 52 70 99 90 y 800 52 36 701
- Correo: auditor@lacomer.com.mx
- Portal web: www.intracomer.com.mx y www.provecomer.com.mx

La Empresa se compromete a realizar las investigaciones correspondientes con objetividad e imparcialidad.

Grupo La Comer no podrá tomar medidas de ninguna índole en contra de las personas que reporten alguna infracción a las Políticas del Grupo, al Código de Ética o en general, conductas que vayan en contra de los principios e intereses de la Compañía.

Si el reporte lo hiciera alguna de las personas involucradas, se evaluará su grado de participación y su intención al momento de reportar el hecho, a fin de evaluar de forma particular su grado de responsabilidad y en su caso, la disminución de la sanción.

11. APOYO Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

Grupo La Comer se compromete a brindar dentro del ámbito laboral protección a las personas que hayan sido objeto de acoso y/o discriminación. Esta protección incluye:

- Garantizar su estabilidad laboral en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo. Esto se realizará en el mismo centro de trabajo, o en uno distinto si así se considera para asegurar un ambiente laboral adecuado, con el consentimiento expreso de la persona afectada.
- Ofrecer asesoría y/o acompañamiento legal a la víctima, según lo requiera el caso y las políticas internas de la Empresa.

12. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acoso:** Cualquier conducta no deseada, persistente y reiterada (aunque en casos graves puede ser una única conducta de gran impacto) que tenga por objeto o como resultado perturbar, intimidar, degradar, humillar u ofender a una persona. El acoso crea un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o abusivo.
- **Código de Ética:** Manual de comportamiento para los integrantes de la Empresa, que incluye las principales reglas de cómo deberán desarrollarse las relaciones internas y externas de los Directivos, Ejecutivos y Empleados de Grupo La Comer.
- **Grupo la Comer:** Cada vez que en esta política se haga referencia a empresa, entidad, compañía o La Comer, se entenderá que se refiere a las empresas que conforman Grupo la Comer.
- **Hostigamiento:** El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas y donde ese poder se utiliza para menoscabar la dignidad o los sentimientos de un colaborador, con un fin de sometimiento.
- **Víctima:** Se refiere a cualquier persona que ha sido directa o indirectamente afectada por una conducta de acoso, hostigamiento, discriminación o violencia, tal como se definen en esta política.
- **Violencia:** Cualquier acción u omisión, basada o no en una relación de poder, que cause un daño o sufrimiento físico, psicológico, sexual o económico a una persona. La violencia puede manifestarse de diversas maneras y tiene el potencial de menoscabar la dignidad, la integridad o los derechos de los individuos.





Este documento es de carácter público y es propiedad de Grupo La Comer por lo que no podrá ser reproducido ni utilizado para fines distintos a los establecidos en su contenido sin previa autorización de la Compañía. Cualquier reproducción no autorizada será sancionable por las leyes en materia de Derechos de Autor.