

PRONUNCIAMIENTO

“CERO TOLERANCIA AL ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN”

**CERO •
TOLERANCIA**

En **Grupo Sophia** reafirmamos nuestro compromiso absoluto con la dignidad, integridad, seguridad y respeto de todas las personas que forman parte de nuestra organización o que interactúan con ella.

Por ello, declaramos una política de **CERO TOLERANCIA** frente a cualquier conducta de **acoso, hostigamiento, violencia laboral, violencia sexual, discriminación, intimidación, humillación, represalia o abuso de poder**, cualquiera que sea su forma, medio, nivel jerárquico o persona involucrada.

Este pronunciamiento se emite en cumplimiento de la legislación laboral vigente, los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación, así como de las políticas internas de Grupo Sophia.

La dignidad de las personas **no es negociable**. Ninguna conducta indebida será justificada como **broma, costumbre, presión laboral, estilo de liderazgo, confianza personal o práctica habitual**.

Este pronunciamiento es aplicable a colaboradores, directivos, accionistas, órganos de administración, proveedores, clientes, contratistas, visitantes, socios comerciales y cualquier tercero que interactúe con Grupo Sophia.

CONDUCTAS NO PERMITIDAS

En Grupo Sophia manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas. Asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de **CERO TOLERANCIA** frente al hostigamiento y acoso sexual y laboral con el propósito de crear ambientes laborales respetuosos de la ética y dignidad que deben regir en todas nuestras empresas. De manera enunciativa y no limitativa, se consideran contrarias a este pronunciamiento las siguientes conductas:

A. Acoso u hostigamiento sexual

Queda estrictamente prohibido:

- Realizar comentarios, insinuaciones, bromas, mensajes, gestos o expresiones de naturaleza sexual que sean ofensivas, incómodas, intimidantes o no deseadas.
- Hacer comentarios sobre el cuerpo, apariencia, vida íntima o sexual de una persona.
- Solicitar favores, citas, encuentros o acercamientos de carácter sexual.
- Condicionar empleo, permanencia, ascensos, beneficios, evaluaciones, cargas de trabajo o cualquier condición laboral a cambio de conductas de naturaleza sexual.
- Realizar contacto físico no deseado, invasivo, sugestivo o de naturaleza sexual.
- Enviar, mostrar, compartir o exhibir contenido sexual o íntimo.
- Difundir rumores o información sobre la vida íntima de una persona.
- Utilizar lenguaje que denigre, cosifique o vulnere la dignidad de una persona.

B. Acoso laboral o violencia laboral

Queda estrictamente prohibido:

- Gritar, amenazar, intimidar, humillar, ridiculizar o insultar a una persona.
- Aislar deliberadamente a alguien del equipo, de reuniones, proyectos, información o herramientas necesarias para su trabajo.
- Difundir rumores, calumnias o información falsa sobre una persona.
- Asignar tareas degradantes, humillantes o ajenas al puesto con intención de castigar, afectar o menospreciar.
- Imponer cargas de trabajo o plazos irrazonables, desproporcionados o injustificados con finalidad de presión, desgaste o afectación.
- Obstaculizar intencionalmente el trabajo de una persona, ocultarle información o inducirla al error.
- Forzar a una persona a realizar actos contrarios a la ley, la ética, los valores de la compañía o sus principios.
- Impedir la adopción de medidas de seguridad necesarias para realizar el trabajo.
- Tomar represalias contra quien reporte, participe en una investigación o rechace una conducta indebida.

C. Discriminación

Queda prohibido cualquier trato diferenciado, exclusión, burla, restricción, comentario o decisión injustificada basada en características personales, tales como origen, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana.

Una instrucción laboral puede ser legítima; una instrucción utilizada para humillar, amenazar, castigar, aislar o degradar, no lo es. Una retroalimentación puede ser necesaria; una crítica ofensiva, pública, denigrante o reiterada, no lo es.

USO RESPONSABLE DE LOS CANALES DE DENUNCIA

Toda persona tiene derecho a reportar de buena fe cualquier conducta que pudiera constituir acoso, hostigamiento, violencia laboral, violencia sexual, discriminación o represalia.

Las denuncias realizadas de buena fe serán atendidas con confidencialidad, seriedad, imparcialidad y respeto, aun cuando después de la investigación no se acrediten los hechos.

Sin embargo, presentar denuncias deliberadamente falsas, fabricadas o realizadas con intención de perjudicar injustamente a otra persona también constituye una falta ética y podrá generar consecuencias conforme a la normativa interna aplicable.

INVESTIGACIÓN, NO REPRESALIAS Y CONSECUENCIAS

Grupo Sophia atenderá los reportes conforme a sus procedimientos internos, garantizando confidencialidad, objetividad, imparcialidad, respeto al debido proceso y protección contra represalias. Toda investigación será realizada garantizando el derecho de audiencia de las personas involucradas y evitando prejuzgar la existencia de responsabilidades antes de la conclusión de la investigación.

Queda estrictamente prohibida cualquier represalia contra quien denuncie de buena fe, participe como testigo, colabore en una investigación, rechace una conducta indebida o apoye a una persona denunciante. Cuando se confirme una conducta contraria a este pronunciamiento, Grupo Sophia podrá aplicar las medidas disciplinarias, correctivas, laborales o legales que correspondan, de acuerdo con la gravedad del caso y la normativa aplicable.

COMPROMISO DE TODAS LAS PERSONAS

Todas las personas que forman parte de Grupo Sophia tienen la obligación de conducirse con respeto, integridad y responsabilidad, abstenerse de cualquier conducta que vulnere la dignidad de otros, reportar de buena fe posibles incumplimientos, cooperar con las investigaciones internas y contribuir activamente a un entorno laboral seguro, digno y ético.

CANAL DE DENUNCIA

En caso de sufrir, presenciar o tener conocimiento de cualquier conducta que pudiera constituir acoso, hostigamiento, violencia laboral, violencia sexual, discriminación, represalia o cualquier incumplimiento ético, las personas deberán reportarlo a través de los canales institucionales disponibles.

Grupo Sophia pone a disposición la Línea de Integridad Sophia (ILS), mediante los siguientes medios:

- **WhatsApp:** +52 55 6538 5504
- **Teléfono:** 800-04-38422
- **Correo electrónico:** ils@ethicsglobal.com
- **Asistente web:** ils.ethicsglobal.com

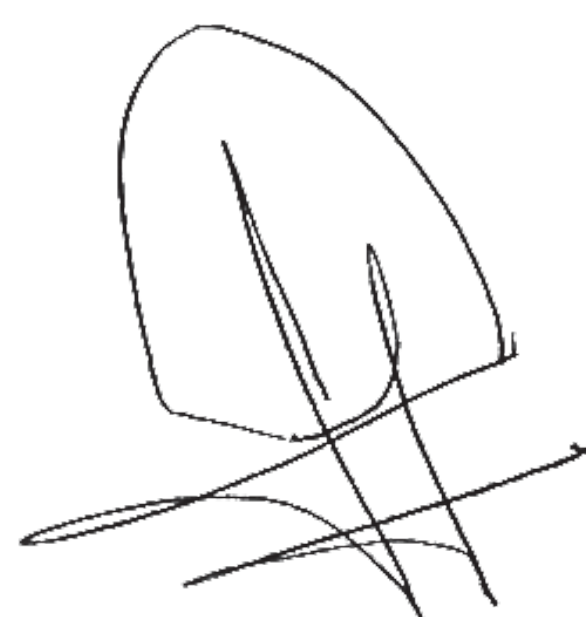
Los reportes serán atendidos con confidencialidad, imparcialidad, objetividad, respeto y sin represalias.

En Grupo Sophia, **el respeto es responsabilidad de todos.**

La dignidad no se negocia.

La política de **CERO TOLERANCIA** no admite excepciones.

Atentamente,



Jorge Enrique González García
Presidente de
Grupo Sophia
Zapopan, Jalisco, a 31 de julio de 2026



QUEREMOS QUE TODOS
VEAN UN MUNDO MEJOR