

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, HOSTIGAMIENTO Y DISCRIMINACIÓN

1. OBJETIVO

Organización, S.A.y CATM2026 se compromete a promover espacios de trabajo y eventos **seguros, respetuosos, inclusivos y libres de acoso, hostigamiento, intimidación, discriminación y cualquier forma de violencia.**

Esta política establece los principios y procedimientos básicos para prevenir, identificar, reportar y atender conductas inapropiadas que puedan ocurrir dentro de las instalaciones de la empresa, durante eventos organizados o gestionados por Organización, S.A., y en las actividades relacionadas con sus servicios.

La presente política forma parte del compromiso de la organización con la **sostenibilidad, el impacto social, la diversidad, la equidad, la inclusión, la accesibilidad, la salud y seguridad**, en concordancia con los principios aplicables de los **EIC Sustainable Event Standards**.

2. ALCANCE

Esta política aplica a:

- Personal permanente y temporal de Organización, S.A.
- Directivos y personal administrativo.
- Contratistas y trabajadores temporales.
- Proveedores y subcontratistas.
- Expositores y patrocinadores.
- Conferencistas, facilitadores, artistas y personal de producción.
- Participantes, invitados y asistentes a los eventos.
- Cualquier otra persona que participe o preste servicios relacionados con las actividades de CATM2026

La política aplica durante las jornadas laborales, reuniones, visitas técnicas, montajes y desmontajes, eventos, actividades sociales, viajes de trabajo y cualquier otra actividad relacionada con la organización.

3. PRINCIPIO DE TOLERANCIA CERO

Organización, S.A. no tolera ninguna conducta de acoso, hostigamiento, intimidación, discriminación, violencia o represalia.

Toda persona que participe en las actividades de la organización tiene derecho a ser tratada con **dignidad, respeto y consideración**, independientemente de su género, edad, origen, nacionalidad, discapacidad, condición socioeconómica, religión, apariencia, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición protegida por la legislación aplicable.

4. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Se consideran contrarias a esta política, entre otras, las siguientes conductas:

a. Acoso verbal

- Insultos, burlas, humillaciones o comentarios ofensivos.
- Comentarios discriminatorios o degradantes.
- Amenazas o intimidaciones.

b. Acoso psicológico o laboral

- Conductas reiteradas destinadas a intimidar, humillar, aislar o menoscabar la dignidad de una persona.
- Gritos, amenazas o comportamientos agresivos.
- Abuso de una posición de autoridad.

c. Acoso sexual

- Comentarios, insinuaciones o propuestas de naturaleza sexual no deseadas.
- Contacto físico no consentido.
- Solicitudes de favores sexuales.
- Exhibición o distribución de material sexual no solicitado.
- Condicionar oportunidades laborales o beneficios a la aceptación de conductas de naturaleza sexual.

d. Acoso o discriminación en eventos

- Conductas ofensivas hacia participantes, expositores, proveedores, personal, conferencistas o invitados.

- Comentarios o comportamientos que generen un ambiente intimidante, hostil, humillante u ofensivo.
- Exclusión injustificada o trato desigual basado en características personales.

e. Acoso digital

- Mensajes, correos electrónicos, publicaciones, fotografías, videos o comunicaciones digitales de carácter ofensivo, intimidatorio, discriminatorio o sexual no solicitado.

5. AMBIENTE INCLUSIVO Y RESPETUOSO

Organización, S.A. promoverá un ambiente en el que todas las personas puedan participar y desarrollar sus actividades en condiciones de respeto.

La organización procurará utilizar comunicaciones y prácticas inclusivas y evitar lenguaje o comportamientos discriminatorios. El Ministerio de Trabajo de Guatemala también contempla dentro de sus orientaciones de inclusión laboral la **tolerancia cero frente a la violencia y el acoso** y el uso de lenguaje no discriminatorio.

6. PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

Organización, S.A. comunicará esta política al personal y, cuando sea pertinente, a proveedores, contratistas y otros participantes relevantes.

La capacitación y comunicación podrán incluir:

- Prevención del acoso y hostigamiento.
- Código de conducta y ética.
- Respeto y trato digno.
- Diversidad, equidad e inclusión.
- Prevención de la discriminación.
- Procedimientos para reportar incidentes.
- Responsabilidades de empleados y proveedores.
- Conducta esperada durante los eventos.

Como parte del enfoque EIC, esta política podrá integrarse al **Código de Conducta y Ética** y al programa de inducción y capacitación de la organización. La documentación del EIC contempla capacitación durante la incorporación del personal y de manera anual o con mayor frecuencia.

7. MECANISMO DE REPORTE

Cualquier persona que experimente, presencie o tenga conocimiento de una conducta que pueda contravenir esta política podrá reportarla

Los reportes podrán realizarse de manera verbal o escrita.

Cuando el incidente ocurra durante un evento, también podrá comunicarse inmediatamente al **responsable del evento o coordinador designado**, quien deberá canalizar el reporte de acuerdo con este procedimiento.

8. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN

Organización, S.A. manejará los reportes con la debida confidencialidad y limitará el acceso a la información a las personas que necesiten conocerla para gestionar el caso.

La organización procurará proteger la privacidad y dignidad de las personas involucradas, respetando en todo momento la legislación aplicable.

9. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

No se permitirán represalias contra una persona que:

- Presente una denuncia o reporte de buena fe.
- Solicite orientación sobre una situación de acoso.
- Participe en una investigación.
- Proporcione información relacionada con un incidente.

Cualquier represalia podrá ser considerada una violación independiente de esta política.

10. ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Los reportes serán revisados de manera objetiva y conforme a la naturaleza del caso.

Cuando corresponda, Organización, S.A. podrá:

- Solicitar información adicional.

- Entrevistar a las personas involucradas.
- Revisar documentación o evidencias disponibles.
- Adoptar medidas preventivas durante la investigación.
- Aplicar las medidas administrativas correspondientes.
- Remitir el caso a las autoridades competentes cuando la naturaleza de los hechos pueda constituir una infracción o delito.

En los casos relacionados con violencia contra la mujer, la organización deberá actuar respetando el marco legal guatemalteco aplicable, incluyendo el **Decreto 22-2008, Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer**, que contempla violencia física, psicológica, sexual y económica en los ámbitos público y privado.

11. PROVEEDORES Y TERCEROS

Organización, S.A. espera que sus proveedores, contratistas, expositores y demás socios comerciales mantengan estándares de conducta compatibles con esta política.

Cuando sea aplicable, la organización podrá incorporar estos principios en:

- Contratos.
- Órdenes de compra.
- Solicitudes de cotización (RFP).
- Manuales para proveedores.
- Manuales del expositor.
- Comunicaciones previas al evento.
- Reuniones de inducción y coordinación.

12. RELACIÓN CON LA SOSTENIBILIDAD Y EL IMPACTO SOCIAL

Esta política constituye un componente del programa de **Sostenibilidad e Impacto Social de Organización, S.A.**

Su implementación contribuye a promover:

- Ambientes de trabajo seguros y respetuosos.
- Diversidad, equidad e inclusión.
- Bienestar de trabajadores y participantes.
- Prevención de la violencia y el acoso.
- Conducta empresarial ética.
- Eventos seguros e inclusivos.

El EIC considera el Código de Conducta y Ética, la salud y seguridad, la capacitación y otros elementos sociales como componentes de las prácticas organizacionales relacionadas con la sostenibilidad.

13. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política será revisada **al menos una vez al año** o cuando existan cambios relevantes en la legislación, en los requisitos de certificación o en las operaciones de Organización, S.A.

Aprobado por: Alisson Batres

Cargo: CEO Organización S.A

Fecha: Agosto 2026