

POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

RM, Servicios de Ingeniería y Consultoría Especializada S.A. de C.V.

Ciudad de México a 05 Mayo de 2025

I. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

RM, Servicios de Ingeniería y Consultoría Especializada S.A. de C.V., con RFC **RSI220103P30**, con domicilio en Río Mississippi No. 49, Depto. 1402, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06500, en adelante "**la Empresa**", reconoce que la diversidad humana es un valor y que toda persona tiene derecho a ser tratada con igualdad, dignidad y respeto, sin importar sus características personales, sociales o culturales.

La Empresa se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades y el trato equitativo en todos sus procesos internos, promoviendo activamente un entorno laboral incluyente, libre de discriminación, en el que cada colaborador pueda desarrollarse plenamente con base en sus capacidades, esfuerzo y aportaciones.

Este compromiso aplica a todos los colaboradores, directivos, candidatos a empleo, clientes, proveedores, subcontratistas y cualquier persona que interactúe con la organización.

II. MARCO LEGAL

La presente Política se emite en cumplimiento y observancia de:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** — Artículos 1° y 123
- **Ley Federal del Trabajo (LFT)** — Artículo 3° y relativos
- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)**
- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**
- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**
- **NOM-035-STPS-2018** — Factores de riesgo psicosocial en el trabajo
- **Convenio 100 de la OIT** — Sobre igualdad de remuneración
- **Convenio 111 de la OIT** — Sobre la discriminación en el empleo y la ocupación
- **Agenda 2030 de la ONU** — Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5: Igualdad de género y No. 10: Reducción de las desigualdades
- Demás disposiciones legales aplicables en los Estados Unidos Mexicanos

III. DEFINICIONES

Para efectos de la presente Política, se entenderá por:

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en cualquier característica personal que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de una persona en el ámbito laboral.

Igualdad de oportunidades: El principio que garantiza que todas las personas tengan acceso en las mismas condiciones a los procesos de selección, contratación, capacitación,

desarrollo y promoción dentro de la Empresa, con base exclusivamente en sus méritos, capacidades y desempeño.

Equidad de trato: El reconocimiento de que las personas pueden requerir condiciones diferenciadas para acceder a las mismas oportunidades, por lo que la Empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar que dichas diferencias no se conviertan en barreras.

Acción afirmativa: Medidas temporales y específicas adoptadas por la Empresa para corregir situaciones de desigualdad histórica o estructural que afecten a grupos en situación de vulnerabilidad.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política aplica sin excepción en todos los procesos y etapas de la relación laboral y comercial de la Empresa, incluyendo:

- Reclutamiento, selección y contratación de personal
- Asignación de funciones, proyectos y responsabilidades
- Capacitación, formación y desarrollo profesional
- Evaluación del desempeño
- Promociones, ascensos y reconocimientos
- Determinación y revisión de salarios y prestaciones
- Condiciones generales de trabajo
- Terminación de la relación laboral
- Relaciones con clientes, proveedores y subcontratistas

V. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación motivada por:

- Género, sexo o identidad de género
- Edad
- Origen étnico, nacional o racial
- Condición social o económica
- Estado civil o situación familiar
- Embarazo o maternidad
- Religión o creencias
- Opiniones políticas o de cualquier otra índole
- Discapacidad física, mental o sensorial
- Estado de salud o condición médica
- Orientación sexual
- Apariencia física
- Cualquier otra condición ajena a las capacidades y desempeño laboral de la persona

Se consideran conductas discriminatorias, de manera enunciativa más no limitativa:

- Negar el acceso a un empleo o una promoción por razones ajenas al desempeño y las capacidades
- Asignar condiciones de trabajo inferiores a un colaborador por razones discriminatorias

- Realizar comentarios, burlas o expresiones ofensivas relacionadas con las características personales de un colaborador
- Excluir a un colaborador de actividades, reuniones o decisiones de manera injustificada
- Condicionar la permanencia o el desarrollo laboral a características personales no relacionadas con el trabajo
- Difundir información o material discriminatorio dentro o fuera del entorno laboral de la Empresa

VI. IGUALDAD DE GÉNERO

La Empresa reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental y un factor clave para el desarrollo sostenible de la organización. En consecuencia, se compromete a:

6.1 Igualdad en el acceso al empleo Garantizar que los procesos de reclutamiento y selección se basen exclusivamente en las capacidades, experiencia y perfil requerido para cada puesto, sin distinción de género, promoviendo activamente la participación de mujeres en todas las áreas de la Empresa, incluyendo las operativas y de campo.

6.2 Igualdad salarial Asegurar que no existan diferencias de remuneración entre mujeres y hombres que desempeñen funciones iguales o de igual valor, conforme al principio de "**a trabajo igual, salario igual**" establecido en la Ley Federal del Trabajo y el Convenio 100 de la OIT.

6.3 Igualdad en el desarrollo profesional Garantizar que las oportunidades de capacitación, crecimiento y promoción estén disponibles en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, reconociendo el mérito y el desempeño como únicos criterios de evaluación.

6.4 Conciliación de la vida laboral y personal La Empresa promoverá condiciones que faciliten la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales de sus colaboradores, reconociendo que esta medida beneficia de manera especial a quienes tienen responsabilidades de cuidado familiar.

6.5 Prevención de la violencia de género La Empresa refuerza su compromiso de mantener un entorno libre de violencia de género en todas sus formas, en concordancia con lo establecido en su **Política contra Trabajo Forzado, Acoso y Abuso de Autoridad**.

VII. INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Empresa se compromete a promover la inclusión de personas con discapacidad en su plantilla laboral, garantizando:

- Procesos de selección accesibles e inclusivos
- Condiciones de trabajo adaptadas a las necesidades específicas de cada colaborador
- Trato digno, respetuoso e igualitario en todos los ámbitos de la relación laboral
- La no utilización de la discapacidad como criterio de exclusión, limitación o diferenciación injustificada

VIII. RESPONSABILIDADES

8.1 De la Empresa:

- Garantizar que todos los procesos internos se desarrollen bajo los principios de igualdad y no discriminación
- Capacitar periódicamente a su personal sobre los derechos establecidos en la presente Política
- Investigar y atender de forma oportuna e imparcial cualquier denuncia por conductas discriminatorias
- Aplicar las medidas correctivas y sanciones correspondientes a quienes incurran en conductas contrarias a esta Política
- Revisar periódicamente sus prácticas internas para identificar y eliminar posibles barreras de igualdad

8.2 De los Colaboradores:

- Tratar a todos los compañeros, superiores, subordinados, clientes y proveedores con respeto e igualdad
- Abstenerse de incurrir en cualquier conducta discriminatoria dentro o fuera del entorno laboral de la Empresa
- Reportar de forma oportuna cualquier situación que contravenga los principios de esta Política
- Colaborar con las investigaciones que se lleven a cabo en el marco de esta Política

8.3 De los Directivos y Responsables de Área:

- Dar ejemplo de conducta inclusiva, igualitaria y respetuosa en el ejercicio de sus funciones
- Garantizar que las decisiones bajo su responsabilidad se tomen con base en criterios objetivos y no discriminatorios
- Atender y canalizar de forma inmediata cualquier reporte relacionado con conductas discriminatorias
- Promover activamente una cultura de igualdad, respeto y diversidad en sus equipos de trabajo

IX. CANAL DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO

9.1 Medios de reporte Cualquier colaborador, candidato, proveedor o tercero que experimente o sea testigo de una conducta discriminatoria vinculada a las operaciones de la Empresa podrá reportarla a través de:

Correo electrónico: contacto@rmingeneria.mx

Área de Recursos Humanos o persona responsable designada por la Empresa

Comunicación directa con el Representante Legal

9.2 Confidencialidad y no represalia La Empresa garantiza que:

- Todo reporte será tratado con estricta confidencialidad
- No habrá represalia alguna contra quien presente una denuncia de buena fe

- La identidad del denunciante será protegida en la medida que lo permita el proceso de investigación

9.3 Procedimiento de atención Una vez recibida una denuncia por conducta discriminatoria, la Empresa seguirá el siguiente procedimiento:

- **Recepción y registro** de la denuncia en un plazo no mayor a 24 horas
- **Evaluación inicial** para determinar la gravedad y urgencia de la situación
- **Investigación imparcial** con entrevistas a las partes involucradas y recopilación de evidencia
- **Resolución y determinación** de medidas correctivas o sanciones según corresponda
- **Seguimiento** para verificar la efectividad de las medidas adoptadas y la ausencia de represalias

En caso de que la conducta denunciada pueda constituir un delito o una violación a los derechos humanos, la Empresa procederá a realizar la denuncia correspondiente ante el **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)**, la **STPS** o las autoridades que resulten competentes.

X. EXTENSIÓN A PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

Los proveedores, subcontratistas y socios comerciales de la Empresa deberán:

1. Respetar y promover los principios de igualdad y no discriminación en sus propias operaciones
2. Adoptar políticas internas compatibles con los principios establecidos en el presente documento
3. Abstenerse de incurrir en conductas discriminatorias en su relación con la Empresa, sus colaboradores o sus clientes
4. Notificar de inmediato a la Empresa cualquier situación contraria a esta Política identificada en su propia cadena de valor

El incumplimiento de estas obligaciones facultará a la Empresa para **suspender o dar por terminada** la relación comercial de forma inmediata, sin responsabilidad a su cargo.

XI. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de la presente Política por parte de cualquier colaborador podrá derivar en:

- Amonestación escrita con copia al expediente laboral
- Suspensión temporal sin goce de sueldo
- Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la Empresa, conforme al Artículo 47 de la LFT
- Presentación de denuncia ante el **CONAPRED** u otras autoridades competentes cuando la conducta constituya una violación a los derechos humanos o un delito

XII. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

La presente Política entra en vigor a partir de su fecha de emisión y será revisada cuando menos **una vez al año**, o cuando se produzcan cambios en la legislación aplicable, en las

condiciones operativas de la Empresa o como resultado de los aprendizajes derivados de los procesos de investigación internos.

Autoriza:

José Juan Sánchez Martínez Representante Legal RM, Servicios de Ingeniería y Consultoría Especializada S.A. de C.V.

Esta Política fue elaborada en cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás disposiciones aplicables en los Estados Unidos Mexicanos.