

**POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, HOSTIGAMIENTO,
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL**

TABLA DE CONTENIDO

I. OBJETIVO.....	2
II. DEFINICIONES	2
III. PRINCIPIOS.....	3
IV. PROHIBICIONES.....	3
V. CONFIDENCIALIDAD	5
VI. NO REPRESALIAS NI DIFAMACIÓN	5
VII. PROCEDIMIENTO DE REPORTE.....	5

**POLÍTICA CONTRA EL ACOSO, HOSTIGAMIENTO,
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL**

I. OBJETIVO

La presente política aplica a todos los empleados de La Organización y tiene como objetivo establecer los lineamientos para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso, hostigamiento, discriminación y violencia laborales, así como promover un ambiente de trabajo de respeto, libertad, igualdad y dignidad, que procuren una cultura organizacional favorable que contribuya al bienestar emocional y a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y al incremento de la productividad.

II. DEFINICIONES

- Centro de Trabajo - Lugar o lugares, presentes o futuros, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde laboren los colaboradores de La Organización.
- Colaboradores - Cualquier empleado de La Organización, independientemente de su puesto y/o actividad.
- Acoso - Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- Hostigamiento - El ejercicio de 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.
- Discriminación - Toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades, incluyendo distinciones motivadas por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas
- Violencia Laboral - Está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en

peligro –directa o indirectamente- su seguridad, su bienestar o su salud. Típicamente son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes, en donde está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal y tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas ofendidas.

III. PRINCIPIOS.

En concordancia con los valores y código de ética de La Organización y en línea con lo que establece la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, se deberán de observar los siguientes principios:

- En La Organización hay cero tolerancia a cualquier conducta que implique de forma directa o indirecta Acoso, Hostigamiento, Discriminación y Violencia Laboral.
- Todo Colaborador tiene derecho a ser protegido contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de Acoso, Hostigamiento, Discriminación y Violencia Laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para los Colaboradores afectados y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- Todo Colaborador tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de Acoso, Hostigamiento, Discriminación y Violencia Laboral son contrarios a este principio.
- Toda Colaborador debe ser tratado con respeto en su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo. Cualquier tipo de discriminación y violencia es contrario a este principio.
- Todos los procedimientos que se lleven a cabo de conformidad con esta Política serán de carácter confidencial (ver punto VII Procedimiento del Reporte).

IV. PROHIBICIONES.

De forma enunciativa mas no limitativa, se encuentran prohibidas las siguientes conductas y quienes las cometan se encontrarán sujetos a las medidas disciplinarias que determine La Organización, mismas que podrán ir desde una llamada de atención o amonestación verbal, reubicación del puesto, cambio de horario, suspensión del empleo y hasta la rescisión de la relación de trabajo con causa, con independencia de cualquier posible investigación y sus consecuencias por parte de las autoridades competentes:

-
- a) Cualquier acto que implique o represente Acoso u Hostigamiento, según los términos definidos con anterioridad. Ello incluye, tal como se describe más adelante, intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a cualquier persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el acosador; cualquier flirteo ofensivo, avances o proposiciones sexuales indeseados; palabras ofensivas o degradantes de carácter sexual; exhibición de objetos o imágenes sexualmente sugestivas y/u ofensivas en el lugar de trabajo, así como cualquier contacto físico lascivo indeseado.
 - b) Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado: contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.
 - c) Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros dentro o fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.
 - d) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.
 - e) Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: conductas de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.
 - f) Cualquier acto que implique o represente Violencia Laboral, según el término definido con anterioridad. Ello incluye, limitar las posibilidades de comunicación entre los Colaboradores mediante acciones opresivas; ataques a las relaciones sociales personales (conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, denegación de derechos), ataques a la reputación (conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizaciones, menosprecio de la labor de la víctima); ataques a la calidad profesional y a la situación vital (cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general), así como ataques a la calidad profesional y a la situación vital (cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general).

-
- g) Cualquier acto que implique o represente Discriminación, según el término definido con anterioridad. Ello incluye cualquier tipo de comentario o manifestación pública o privada que sea denigrante sustentado en los estereotipos y roles de género o una condición de discapacidad.

V. CONFIDENCIALIDAD

Todo proceso de denuncia e investigación será completamente confidencial. La Organización está comprometida a mantener la confidencialidad durante los procesos según lo determinen las leyes aplicables.

VI. NO REPRESALIAS NI DIFAMACIÓN

La Organización tiene el compromiso de crear y preservar un ambiente donde los Colaboradores se sientan libres de informar de buena fe acerca de cualquier transgresión de las políticas de La Organización y/o cualquier delito. Las denuncias relacionadas a la transgresión de la presente política se tomarán seriamente y serán investigados oportunamente.

Las represalias y la difamación no serán toleradas y tendrán como consecuencia las medidas disciplinarias que determine La Organización, mismas que podrán ir desde una llamada de atención o amonestación verbal, reubicación del puesto, cambio de horario, suspensión del empleo y hasta la rescisión de la relación de trabajo con causa, con independencia de cualquier posible investigación y sus consecuencias por parte de las autoridades competentes.

La Organización condena cualquier tipo de acusación falsa orientada a desacreditar y poner en tela de juicio la integridad de los Colaboradores.

VII. PROCEDIMIENTO DE REPORTE

La Organización requiere que todos los casos de Acoso, Hostigamiento, Discriminación o Violencia Laboral se reporten oportunamente, de manera que se puedan tomar las medidas correctas y necesarias a tiempo para evitar deterioro de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Todos los Colaboradores tienen la obligación de denunciar oportunamente cualquier acto del que tengan conocimiento que vaya en contra de la presente política.

1. La presentación de la queja, verbal o escrita, debe ser dirigida a la Dirección de Contraloría. En caso de que la queja sea contra aquella, la misma se deberá interponer

ante la Dirección General y en caso de que sea en contra de ésta última, deberá ser dirigida al Director de Administración y Finanzas.

2. Recibida la queja, la misma será comunicada al responsable de la conducta discriminatoria, quien deberá presentar rendir su testimonio y pruebas, garantizándose su derecho de ser oído y consideradas sus pruebas.
3. Todos los documentos y pruebas deben ser puestos en conocimiento de ambas partes por la persona a cargo del trámite de la queja.
4. Las partes pueden presentar las pruebas que estimen pertinentes, hasta antes de ser emitida la resolución, misma que será de carácter definitiva e inapelable.
5. El proceso de investigación deberá de concluirse, de ser posible, en un plazo no mayor de 30 días naturales.
6. Concluida la etapa de investigación, se comunicará a las partes de la decisión final.

Para evaluar la existencia o configuración de la queja, La Organización puede utilizar el criterio de razonabilidad o de discrecionalidad, analizando cada caso en concreto y las partes involucradas, tales como sus cualidades, antecedentes, trayectoria laboral, las circunstancias específicas y la existencia de conductas hostiles, humillantes, ofensivas o injustificadas.

Por otro lado, con el fin de determinar la gravedad de la conducta y la sanción, se deberá tomar en cuenta el nivel de afectación hacia la víctima, la intencionalidad, cualquier posición de ventaja y la reincidencia de las citadas manifestaciones.

Si la queja es declarada fundada, el Colaborador podrá ser canalizado para recibir atención psicológica e información acerca de los derechos que tiene para presentar una denuncia en contra del agresor ante las autoridades competentes.

Fecha de actualización: noviembre de 2020

Este documento se revisará y actualizará cuando:

- Se realice algún cambio al proceso descrito.
- Se establezcan modificaciones en materia de legislación Laboral.
- Por recomendación de asesores externos.