




# Política de no acoso sexual


DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-010
	Política de No Acoso Sexual		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

## Contenido

Objetivo general.....	2
Objetivo específico .....	2
Alcance.....	2
Responsables.....	2
Política.....	2
Procedimiento.....	5
Diagrama de flujo .....	6
Procedimiento de denuncia .....	6
Anexos.....	7
Glosario .....	7
Referencias .....	7
Control de cambios .....	8



	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-010
	Política de No Acoso Sexual		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

### Objetivo general

Garantizar que todos/a los/a colaboradores/a de la compañía tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada.

### Objetivo específico

Establecer las definiciones, reglas y sanciones que permitan proveer un entorno libre de acoso basado en la condición de una persona al interior de la compañía.

### Alcance

La presente política aplica para todo/a colaborador/a que se desempeña en la compañía, en todos los niveles jerárquicos y en todas las sucursales.

### Responsables

*Dirección, gerencias, jefaturas, coordinadores/as, encargados/as y supervisores/as:* Responsables de ejecutar adecuadamente esta política y hacer todo lo posible para evitar, prevenir y detener el acoso sin perder la objetividad y la neutralidad; dar el ejemplo al tratar con respeto al personal a su cargo.


*Colaborador/a:* Comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación actual.

*Recursos Humanos:* Adoptar las medidas y los pasos necesarios para crear y mantener un entorno de trabajo sano y respetuoso donde las personas sean tratadas con dignidad y respeto; aplicar medidas administrativas o disciplinarias según corresponda, en aquellos casos en los que una persona haya cometido algún tipo de acoso o no haya cumplido las normas de la presente política.

*Representante de colaboradores/as:* Participar en resolución de las denuncias.

### Política

- Se rechaza cualquier tipo de acoso u hostigamiento en todas sus modalidades y formas, sin independiente quién sea la víctima o el/la ofensor/a, ni cuál sea su nivel jerárquico. Serán consideradas como conductas de acoso sexual las siguientes:

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-010
	Política de No Acoso Sexual		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

### Leves

- Chistes, piropos inadecuados y de corte sexual.
- Conversaciones de contenido sexual que agredan a los/a colaboradores/a.
- Miradas, gestos lascivos, muecas u otros que puedan clasificarse como tal de acuerdo con el análisis de cada caso en particular.


### Graves

- Distribuir y/o realizar fotografías de contenido sexual.
- Llamadas telefónicas, mail o cualquier forma de comunicación electrónica que tengan contenido sexual.
- Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Sujetar o acorralar a un/a colaborador/a con intenciones sexuales.
- Tocar indebidamente a un/a colaborador/a.
- Presiones tanto físicas como psicológicas para tener contactos íntimos.


### Muy graves

- Humillar, usar insultos, estereotipos negativos o garabatos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada.
  - Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros/a colaboradores/a.
  - Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, apariencia u orientación sexual.
  - Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones u otros materiales ofensivos.
  - Usar el correo electrónico o los recursos de Internet de la compañía para recibir, ver o enviar chistes, fotografías, afiches u otros materiales ofensivos similares.
  - Actos intimidatorios, tales como amenazas basadas en la condición de una persona.
  - Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama.
  - Tratar mal a alguien de palabra o agresiones físicas.
  - Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona.
- b) Garantizar el acceso a los/a colaboradores/a un ambiente laboral y profesional libre de violencia de cualquier tipo.




	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-010
	Política de No Acoso Sexual		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

- c) La empresa se compromete a prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento, incluyendo el de carácter sexual, y a defender el derecho de todos/a los/a colaboradores/a para ser tratados con dignidad.
- d) En la aplicación e interpretación de la presente política deberán prevalecer los principios de no revictimización, no tolerancia, igualdad de género, confidencialidad, presunción de inocencia, dignidad, prohibición de represalias y debida diligencia.
- e) Para el caso de la interpretación, se podrán tomar en cuenta los criterios, determinaciones y opiniones de los organismos nacionales e internacionales, en materia de igualdad de género.
- f) Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral y sexual.
- g) Las gerencias, jefaturas y encargados/a deberán colaborar en las acciones preventivas para evitar que se presenten casos de acoso sexual, laboral y cualquier tipo de hostigamiento.
- h) Los/a colaboradores/a que sean víctimas de acoso o tenga conocimiento de algún acto de acoso laboral tiene la obligación de denunciar el hecho en el departamento de Recursos Humanos. La queja dará lugar a que se realice una investigación correspondiente a lo sucedido.
- i) Se mantendrá total confidencialidad en los casos de acoso durante el proceso de investigación, así como los/a participantes y los que tengan acceso a los resultados del proceso.
- j) Si se comprobará que alguien que está en proceso de investigación toma represalias de cualquier naturaleza, será sujeto a sanciones.
- k) Según la gravedad de la falta, se impondrá las sanciones siguientes:
  - Acta administrativa: en caso de las acciones graves.
  - Despido sin responsabilidad patronal: en caso de acciones muy graves (Ley Federal del trabajo artículo 47, fracción VIII).

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-010
	Política de No Acoso Sexual		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

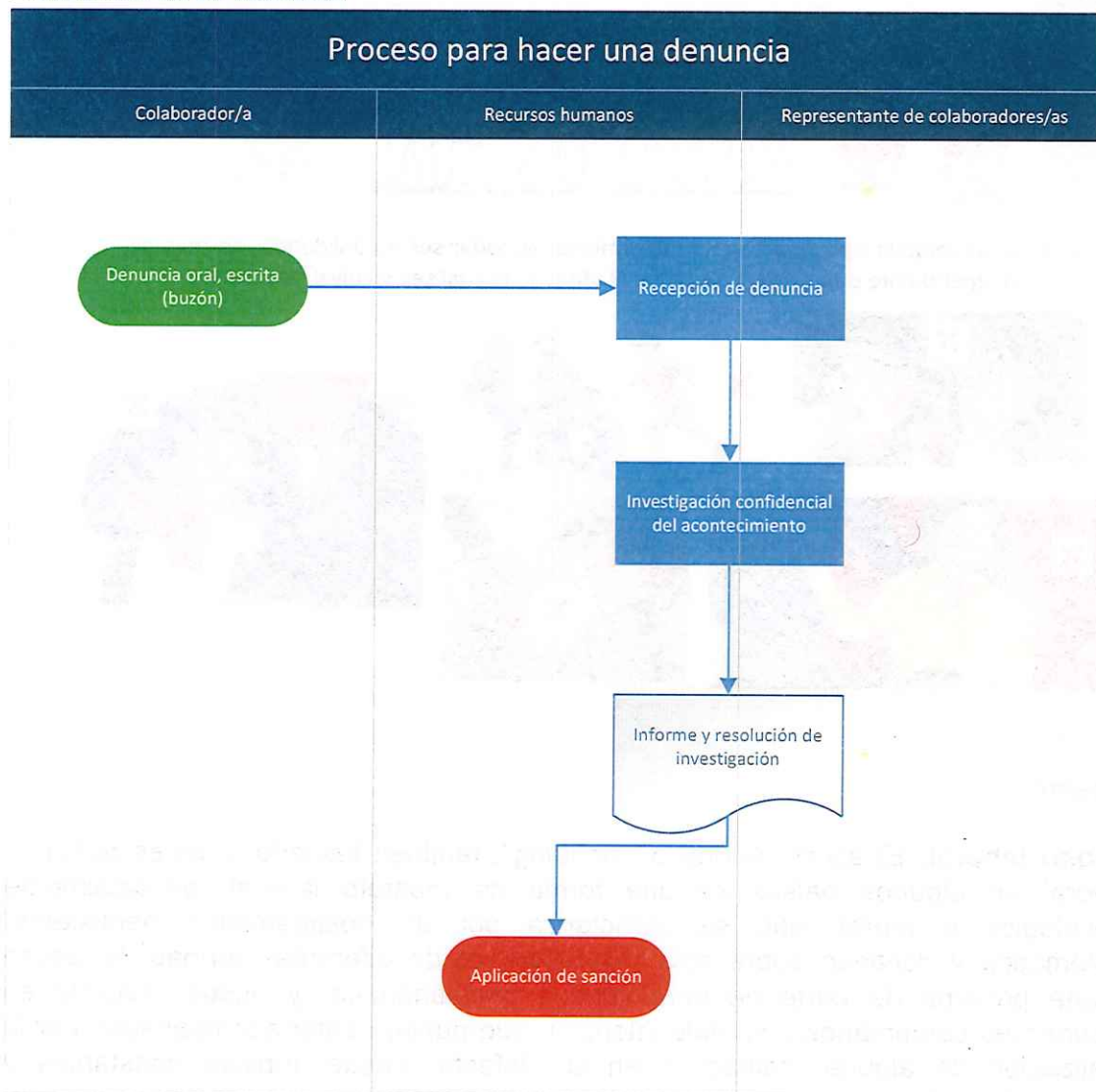
## Procedimiento

No.	Responsable	Actividad
1.1	Colaborador/a	El/la colaborador/a que sea víctima de discriminación u observe este tipo de conductas para con otro/a compañero/a deberá presentar la denuncia por medio del buzón de quejas y sugerencias.
1.2	Recursos Humanos - Representante de colaboradores/as	Realizará las investigaciones necesarias y elaborará un informe sobre los resultados obtenidos.
1.3	Recursos Humanos	Aplicación de sanción correspondiente.


	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-010
	Política de No Acoso Sexual		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

## Diagrama de flujo

### Procedimiento de denuncia





	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-010
	Política de No Acoso Sexual		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

## Anexos.

### Pictograma



Se rechaza cualquier tipo de acoso u hostigamiento en todas sus modalidades y formas, sin independiente quien sea la víctima o el ofensor, ni cual sea su nivel jerárquico.



### Glosario

**Acoso laboral:** El acoso laboral o "mobbing", también llamado a veces bullying laboral en algunos países es una forma de maltrato laboral, principalmente psicológico o moral, que se caracteriza por un hostigamiento persistente, sistemático y continuo sobre él/la colaborador/a de diferentes formas. El acoso puede provenir de parte de un/a líder o compañeros/a, y puede consistir en recurrentes comentarios con mala intención que pueden estar acompañados por la realización de alguna maldad, o en su defecto, puede implicar constantes y exageradas críticas acerca del desempeño de la persona.

**Acoso sexual:** Acción de asedio, acoso, ya sea expresado de forma verbal o física con términos, conceptos, señas, imágenes que tengan una connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal, o se aproveche de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima, a una o más personas de cualquier sexo, sin que la víctima haya otorgado su expreso consentimiento que tenga el propósito, o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Hostigamiento sexual:** Acción de asedio a otra persona solicitándole ejecutar



cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, profesionales o de subordinación.


**Colaborador/a:** Cualquiera persona física que presente su trabajo a la compañía, ya sea directa o indirectamente.

**Presunta víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente de acoso u hostigamiento.

**Presunto/a victimario/a:** Persona que ha sido denunciada por haber afectado directa o indirectamente los casos de acoso u hostigamiento.

## Referencias

- Ley federal del trabajo.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

	Manual de Recursos Humanos		N° Control PO-RH-010
	Política de No Acoso Sexual		
	Fecha de emisión	Mayo -22	
	Fecha de revisión	Mayo - 24	
	Vigencia	2 años	
	Edición	N ° 2	

### Control de cambios

Fecha de emisión	Fecha de vigencia	Autor/a	Descripción del cambio
Febrero 2025	Mayo 2026	Sarahi Ramirez	Anexo pictograma de la política de acoso

ELABORA	VALIDA	VALIDA Y AUTORIZA	AUTORIZA
Sarahi Ramirez	