POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

“ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” ha aprobado la presente “Política de Violencia Laboral” en adelante “Política” con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima del personal.

Con este fin, la presente “Política” define las conductas a prevenir, la forma como se puede denunciar, regula las medidas específicas para dicha prevención y para dar seguimiento a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas.

Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad del personal afectado, así como de todas las personas que intervengan en el proceso.

SINOPSIS

En “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” tenemos responsabilidad de la mejora continua del servicio, alcanzando a ubicarnos como la elección más competitiva en el ramo de la limpieza, favoreciendo a su vez a la empleabilidad de más personas.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales del personal, visitantes, clientela, proveeduría y demás personas que tengan acceso y contacto con “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.”, y en compromiso de cumplimiento a nuestros ejes rectores de igualdad laboral y no discriminación, combate situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, se entiende necesario prevenir este tipo de conductas en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de violencia en ámbito laboral y profesional.

Las situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, son conductas que están totalmente prohibidas en “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” y se consideran inaceptables en nuestra organización.

Por ello, “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral,

con ”ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” , disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección al personal que se afecte cuando se produzcan tales conductas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ésta “Política” es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.”.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será en el centro de laboral donde desarrolla dicha actividad cualquier personal de “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.”; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada a la actividad laboral (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo laborales).

DEFINICIONES

Se distinguen los tipos de acoso y hostigamiento e implican un elemento de violencia:

Acoso sexual:
Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de 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 sexual
El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Discriminación
Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado

civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

A diferencia del acoso sexual, el hostigamiento sexual tiene la particularidad de que la persona activa es de mayor jerarquía laboral que la víctima y valiéndose de esa posición de poder, la asedia sexualmente.

Ombudsman: Persona encargada de la protección de los derechos del ciudadano en sus contactos con las autoridades dentro del centro de trabajo.

TIPOS DE ACOSO / HOSTIGAMIENTO

a. Acoso sexual

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales
Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales
Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas
Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

- ✓ **Acoso por razón de sexo**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

<u>Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo</u>

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia. Trato desfavorable por razón de el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las

responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- ✓ **Acoso / Hostigamiento Laboral (mobbing, bullying)**

Los términos mobbing - bullying, "acoso – hostigamiento moral en el trabajo" o "acoso – hostigamiento psicológico en el trabajo", se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el área laboral, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso laboral se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso laboral. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso – hostigamiento laboral, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Conductas constitutivas de acoso / hostigamiento laboral

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso laboral:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de la comunidad laboral (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a la comunidad laboral la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

MEDIDAS PREVENTIVAS

- **Información, capacitación y sensibilización:**

  Para prevenir y evitar las situaciones de violencia laboral, discriminación hostigamiento y/o acoso sexual y laboral., "ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V." divulgará este "Política" a través de:

  1. Difusión, presencial y/o remota entre todo nuestro personal de administración y operaciones por medio de la Inducción Institucional, Curso de la NMX-R-025-SCFI-2015, Difusión del Tríptico Violencia Laboral.
  2. Correo electrónico y/o Whats App a todo el personal de administración y operaciones de la organización
  3. Difusión en la Página web: https://elequidadlaboral.com/politicas/politica-contra-la-violencia-laboral/. a todo el personal de administración y operaciones de la organización
  4. Capacitación y sensibilización establecida en el plan de capacitación anual, así como capacitaciones y/o difusiones e información por parte de la psicóloga difundida en los diversos canales de la empresa.

- **Prevención:**
  Para dar aviso de posibles situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral en "ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V." a través de:

  1.-Enviar correo electrónico en: **denuncia@limpiezaele.com.mx,** este le lo recibirá el Ombudsman, para su seguimiento.
  2.-En nuestro buzón de sugerencias, quejas y denuncias ubicado en a un costado de área de recepción
  3.- Mediante la página web: https://**elequidadlaboral.com/contacto/**, este le lo recibirá el Ombudsman, para su seguimiento.

  4.- Por medio del número telefónico **800 839 2676** este le lo recibirá el Ombudsman, para su seguimiento.

SENSIBILIZACION

“ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” propiciará la formación específica de todo el personal de su organización sobre situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral. Especialmente, “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” proporcionará la formación adecuada a aquel personal de su organización que tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo la comunidad laboral, promoviendo capacitación continua específica en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este “Política”.

Este “Política” será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todo el personal de “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” se concientice y se responsabilice en ayudar a garantizar un entorno laboral que se respete la dignidad de todo el personal de la organización.

PROCEDIMIENTO DE LA “POLÍTICA”

a. **Denuncia**

- La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, quienes deberán identificarse.

- Para denunciar y/o dará aviso de las situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral en ”ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” a través de:

  1.-Enviar correo electrónico en: **denuncia@limpiezaele.com.mx**, este le lo recibirá el Ombudsman, para su seguimiento.
  2.-En nuestro buzón de sugerencias, quejas y denuncias ubicado en a un costado de área de recepción
  3.- Mediante la página web: https://**elequidadlaboral.com/contacto/**este le lo recibirá el Ombudsman, para su seguimiento.
  4.- Por medio del número telefónico **800 839 2676** este le lo recibirá el Ombudsman, para su seguimiento.

Para aquel personal que no dispongan de acceso a correo electrónico de “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.”, el personal de Recursos Humanos del centro laboral facilitarán el envío del documento escrito al buzón de correo electrónico definido para tales comunicaciones.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas
- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posible atestiguamiento presencial
- Identificación de la potencial víctima del hostigamiento y/o acoso sexual y laboral

b. <u>Recepción de la denuncia</u>

- Recepción de la denuncia vía correo electrónico o página web, buzón físico de denuncias o llamada telefónica, anteriormente mencionada Esta direccionada con una persona externa con formación legal u ombudsman.
- Recepción de la denuncia por buzón de sugerencias / quejas / denuncias: Las únicas personas que cuentan con llave del buzón son la Gerencia General y la persona externa con formación legal u ombudsman, el cual se revisará una vez por mes para verificar si presenta documento con información.

c. <u>Presentación de la denuncia al Comité</u>

- La persona externa con formación legal u ombudsman, convocará a través de correo electrónico al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad para dar a conocer las denuncias presentadas.

d. <u>Inicio de la Investigación</u>

- Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad en conjunto con la persona externa con formación legal u ombudsman; comenzarán con la investigación con los siguientes elementos:

  - ✓ Entrevista con la persona que denuncia
  - ✓ Testimoniales de personas que funjan como testigos

- ✓ Evidencias que puedan presentar la persona denunciante

e. <u>Elaboración del Informe de Investigación</u>

- La secretaría realizará el informe, y lo presentará Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad para su revisión, todo informe deberá de contener:

- Antecedentes:
  Fecha de la denuncia
  Fecha de atención de la misma
- Número de intervenciones realizadas con el denunciante por:
  Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad
  Persona externa con formación legal u ombudsman.
  Testigos
  Por la persona agresora
- Resumen de la investigación:
  Reporte de la entrevista,
  Reporte de los testimoniales
  Reporte de las evidencias
- Resolución:
  Medidas propuestas en el pleno por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad y persona externa con formación legal u ombudsman, donde se manifieste el tipo de resolución.
- Conclusiones
  Cierre del proceso

f. Tipos de resolución

- Resolución al Interior: Se tomarán las medidas disciplinarias y sanciones al interior de la empresa para la persona agresora.
- Resolución al Exterior: Se realizan las medidas disciplinarias y sanciones al interior de la empresa para la persona agresora, y se canaliza a las autoridades pertinentes dependiendo el tipo de situación.

Agencias del Ministerio Publico según estado de la republica en que se encuentren
Centros de Justicia para las Mujeres según el estado de la republica en que se encuentren

Llamar a la psicóloga interna para atención personalizada Psicóloga. Nayeli Aguilera 4772472510

g. Determinación de la Resolución

Resolución Interna:

- Cuando la parte denunciante reconoce por escrito a la persona agresora que cometió la violencia, acoso, hostigamiento y/o discriminación y se compromete en el mismo (persona agresora) a no cometer nuevamente las acciones o situaciones por las cuales fue denunciado.

Resolución Externa:

- Cuando el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad y la persona externa con formación legal u ombudsman determinan que el suceso causa rescisión de contrato laboral.
- Cuando la persona denunciante aun cuando no amerite rescisión de contrato laboral no quiere reconocer por escrito a la persona agresora que cometió un acto de violencia.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales en que se encuentre la persona agraviada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta objetividad, imparcialidad y confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD LABORALY NO DISCRIMINACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE PREVENCIÓN

Objeto del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad.
El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad, tiene como objetivo sensibilizar al personal en el tema de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como prevenir y atender los actos hostigamiento y/o acoso sexual y laboral discriminación y violencia laboral, diseñando e instrumentando mecanismos de denuncia y seguimiento de las presuntas conductas discriminatorias o actos de violencia laboral, garantizando al personal el beneficio de confidencialidad respecto a las denuncias presentadas sobre presuntos actos de discriminación o violencia laboral.

Las competencias y responsabilidades de este Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad.

- El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus integrantes. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en el Acta Constitutiva, que aprobará el propio Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad en su primera reunión.

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones en materia de discriminación, de manera objetiva, imparcial y confidencial.

- Realizar la investigación de los supuestos, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.

- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.

- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 10 días hábiles de haberse presentado la denuncia, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia a “ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.” para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones

disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.

- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

- Los integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia violencia laboral, discriminación, hostigamiento y/o acoso sexual y laboral.

- En el caso de que cualquier integrante de este Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad se viera involucrado en un proceso en materia de la presente "Política" o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad, imparcialidad y confidencialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

Integración del Comité

Integrantes del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad estarán a cargo de los puestos:

No.	PUESTO ORGANIZACIONAL	CARGO DENTRO COMITÉ
1	Gerencia General	Presidencia
2	Responsable Tramites IMSS	Secretaria
3	Coordinación de operaciones	Vocal
4	Asistencia de Operaciones	Vocal

INVESTIGACIÓN

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad tratará cada caso de

manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

Entrevista

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido violencia laboral, discriminación, acoso/hostigamiento laboral y/o sexual, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de violencia laboral, discriminación, acoso/hostigamiento laboral y/o sexual y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa violencia laboral, discriminación, acoso/hostigamiento en el área laboral y/o sexual. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si alguien del personal tiene o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de decidir el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todo el personal implicado tendrá derecho a ser asistidos en todo momento por representatividad o asesoría.

ELABORACIÓN DEL INFORME

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de

investigación, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de la parte afectada, parte implicada, personal que atestigüe, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de personal especialista que tratan a la persona afectada (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito de la persona interesada).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por el personal implicado).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

PROTECCIÓN DE LA SALUD DEL PERSONAL DE "ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V."

"ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V." adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud del personal de su organización.

Alguna de estas medidas puede ser:

Crisis Psicológica	**Línea de atención psicológica de la secretaria de Salud del Estado de Guanajuato**	8002900024
Mujeres en situación de violencia	**Línea telefónica gratuita de atención a mujeres en situación de violencia**	**075**

Llamar a la psicóloga interna para atención personalizada Psicóloga. Nayeli Aguilera 4772472510

- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto laboral o en otro diferente.

Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias:

Garantizar cero represalias a las personas que denuncien o sean denunciadas, y contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones.

DISPOSICIONES VARIAS

Protección de las víctimas
En el caso de que se determine la existencia de violencia laboral, discriminación, acoso /hostigamiento sexual y laboral, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al personal acosador no conlleve su salida de "ESPECIALISTAS EN LIMPIEZA EMPRESARIAL, S.A. DE C.V.", se tomarán las medidas oportunas para que el personal acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

Falsas denuncias
En el caso de que se determinara que no ha existido violencia laboral, discriminación, acoso /hostigamiento sexual y laboral en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Represalias
Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia de la violencia laboral, discriminación, acoso /hostigamiento sexual y laboral, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

Protección de datos
La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se inicien tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las medidas disciplinarias tienen por finalidad brindar al colaborador/ colaboradora la oportunidad de corregir su conducta y/o rendimiento laboral, salvo que ésta constituya, de acuerdo a las normas legales, causal de rescisión de contrato.

Se consideran indisciplinas cuando:

Indisciplinas

- Faltar injustificadamente.

- Mantener relaciones en el área y exhibir.
- Presentarse a laborar estando incapacitado.
- Presentarse a laborar con aliento alcohólico o bajo la influencia de alguna droga.
- Faltar frecuentemente.
- Agredir verbalmente a compañeros/ compañeras o jefaturas dentro del área de trabajo.
- Hacer mal manejo del material o equipo de trabajo.
- Dañar las instalaciones de la empresa.
- No respetar las normas de seguridad.
- No portar el uniforme.
- No ingresar a laborar después de haber checado.
- Discriminar y hacer distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.
- Se considera como indisciplina la falsa denuncia en materia de violencia laboral.

TIPOS DE SANCIONES

- **Entrevista Laboral**: El área de Recursos Humanos, jefatura inmediata y/o la supervisión (según aplique) se entrevistarán con el personal colaborador para escuchar los motivos que originaron la indisciplina y en ella se comprometerá a no incurrir nuevamente en tal hecho, quedando dicha entrevista como antecedente.

- **Amonestación:** Una amonestación escrita le será entregada por parte de Relaciones Laborales, jefatura inmediata y/o la supervisión al personal colaborador y se registrará en el expediente del personal acusado, no pudiendo ser acumulables más de una por el mismo motivo.

- **Sanción:** Si el personal acusado comete una falta de gravedad mayor, se le entregará una sanción y causará suspensión temporal de sus actividades de uno a ocho días sin goce de sueldo dependiendo de la gravedad. La dirigencia dirección de área o jefatura inmediata levantará un acta administrativa avisando a Recursos Humanos, la cual determinará la medida disciplinaria a aplicarse y realizará el registro en el expediente del personal.

- **Rescisión de Contrato:** La disolución del vínculo laboral del colaborador se produce al configurarse causa justificada de despido de conformidad a la Ley Federal de Trabajo y del presente Reglamento.

Sanciones explicitas en caso de discriminación

ACCION	SANCION
Acoso discriminatorio , Contar chistes o mostrar material que se burlen u ofendan a un individuo por su origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;	Primera ocasión: Llamada de atención verbal Segunda ocasión: Llamada de atención escrita a expediente Reincidencia: termino de relación laboral
Acoso laboral	Primera ocasión: Llamada de atención escrita a expediente Segunda ocasión: sanción de hasta 8 días de suspensión y acta administrativa Tercera ocasión: termino de relación laboral
Acoso Sexual Propuestas Verbales Contacto físico demostrable	Primera ocasión: sanción de hasta 8 días de suspensión y acta administrativa Segunda ocasión: Termino de relación laboral Termino de relación laboral
Acoso psicológico	Primera ocasión: Llamada de atención escrita a expediente Segunda ocasión: sanción de hasta 8 días de suspensión y acta administrativa. Tercera ocasión: termino de relación laboral.
Ciber acoso	Primera ocasión: Llamada de atención escrita a expediente.

	Segunda ocasión: sanción de hasta 8 días de suspensión y acta administrativa. Tercera ocasión: termino de relación Laboral
Violencia Verbal	Primera vez: Llamada de atención verbal. Segunda vez: Llamada de atención escrita a expediente. Reincidencia: termino de relación Laboral.
Violencia física demostrable	Termino de relación Laboral
Hostigamiento Verbal	Primera ocasión: Llamada de atención escrita a expediente. Segunda Ocasión: sanción de hasta 8 días de suspensión y acta administrativa. Tercera Ocasión: termino de relación Laboral.
Hostigamiento Físico	Primera ocasión: sanción de hasta 8 días de suspensión y acta administrativa. Segunda ocasión: termino de relación Laboral.

Rescisión de las Relaciones de Trabajo.
(Fundamento: Ley Federal del Trabajo)

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. Párrafo reformado DOF 01-05-2019.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones. Párrafo reformado DOF 01-05-2019 Artículo reformado DOF 28-04-1978, 30-11-2012

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del 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; y

b) Acoso sexual, 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.
Artículo adicionado DOF 30-11-2012

CAPITULO IV Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; Fracción reformada DOF 30-11-2012

- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

- Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; Fracción reformada DOF 30-11-2012.

- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; Fracción reformada DOF 30-11-2012

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y Fracción adicionada DOF 30-11-2012.

- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. Párrafo reformado DOF 30-11-2012.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal. Párrafo adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012, 01-05-2019

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. Párrafo adicionado DOF 30-11-2012.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado. Párrafo adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012, 01-05-2019

a. llamada de atención, acta administrativa o despido, esto es de acuerdo lo que decida el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y Sostenibilidad.

ING. NICEFORO ALEJANDRO MARTINEZ CONTRERAS
GERENCIA GENERAL