	Protocolo de acoso	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	13/05/2024
		Código:	D.10.19.CRH
		Rev.:	0
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Política para establecer medidas para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso		

I. OBJETIVO

La presente política aplica a todos los empleados de CINIA DE MÉXICO S.A. DE C.V. y tiene como objetivo establecer las medidas para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso sexual, acoso laboral y discriminación, así como promover un ambiente de trabajo digno.

Nuestra empresa no puede tolerar ninguna infracción contra la legislación aplicable. No existe excepción a esta regla. Antes de infringir las leyes renunciaremos a un negocio y a la consecución de objetivos internos.

II. CONCEPTOS

Acoso laboral: Cualquier acción razonable y objetivamente desproporcionada a las necesidades del servicio, acompañada ejemplificativamente de comportamiento, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona en el ámbito laboral...¹


Acoso sexual: Es una 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 mediante el asedio o solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación entre iguales en el campo laboral. ¹

III. VALORES

- Inclusión
- Honestidad
- Corresponsabilidad
- Transparencia
- Disciplina
- Respeto
- Autodeterminación

IV. PREVENCIÓN

La prevención es una parte muy importante del procedimiento para evitar y controlar el acoso, por tal motivo se tomarán las siguientes medidas:

	Protocolo de acoso	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	13/05/2024
		Código	D.10.19.CRH
		Rev.:	0
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Política para establecer medidas para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso		

1. Difusión del protocolo de acoso y el procedimiento de denuncia.
2. Compromiso de la dirección, recursos humanos y gerencias de área con la prevención del acoso.
3. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral.
4. Aplicación de medidas preventivas y correctivas

V. TIPOLOGÍA DEL ACOSO LABORAL

- a) Horizontal, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- b) Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- c) Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

VI. FORMAS DE EXPRESION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Es política de CINIA DE MÉXICO S.A. DE C.V. mantener un ambiente sano, libre de acoso sexual o de abuso en el trabajo; entiéndase como acoso toda conducta, comentario o manifestación inadecuada e importuna que rebaje, denigre o cause humillación o perturbación al colaborador.


a. Medidas organizacionales.

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
- designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b. Aislamiento social.

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

c. Ataques a la vida privada de la persona.

	Protocolo de acoso	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	13/05/2024
		Código:	D.10.19.CRH
		Rev.:	0
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Política para establecer medidas para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso		

- Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

d. Violencia física.


- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e. Agresiones verbales.

- Gritar o insultar para dirigirse a un compañero de trabajo.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.
- Injurias
- Hacer comentarios despectivos o bromas inapropiadas.

f. Agresiones psicológicas

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible".
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.
- Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como "no sirves para el trabajo", "qué haces aquí", que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.
- Difundir rumores, chismes o insinuar la intención de dañar físicamente o a la imagen de un compañero.
- Hacer críticas constantes e injustificadas.

	Protocolo de acoso	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	13/05/2024
		Código	D.10.19.CRH
		Rev.:	0
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Política para establecer medidas para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso		

Para CINIA DE MÉXICO S.A. DE C.V. es importante el trabajo dentro de un contexto sano por lo que se estipula que el ejercicio legítimo y apropiado de la autoridad o responsabilidad de supervisión no constituye abuso de ninguna índole.

En consecuencia, las medidas razonables que tome un supervisor o persona con rango jerárquico superior, para fomentar grados satisfactorios de desempeño y asegurar la productividad, así como mantener la disciplina de un área de trabajo no incluyen abuso.

Del mismo modo las políticas de CINIA DE MÉXICO S.A. DE C.V. prohíben el acoso de naturaleza sexual el cual consiste en toda conducta verbal o física de tipo sexual que interfiera con el trabajo, que condicione el empleo o la continuidad de éste y que propicie un ambiente intimidatorio u hostil.

VII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL:

El acoso sexual incluye, el acoso:
a las mujeres por parte de hombres;
a los hombres por parte de las mujeres;
así como el acoso en base al mismo género;
basado en factores como etnia, sexo, religión y discapacidad.


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.

El acoso sexual es: "cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo",

VIII. MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL

1. El chantaje sexual o quid pro quo: (en latín: "algo a cambio de algo"), es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona.

- Explícito: cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. (Aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisiones que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras).

	Protocolo de acoso	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	13/05/2024
		Código	D.10.19.CRH
		Rev.:	0
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Política para establecer medidas para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso		

- Implícito: cuando no existe un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación.

2. Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella.

IX. ACCIONES QUE CONSTITUYEN HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL


Físico: violencia física, tocamientos, pellizcos, caricias, acercamientos innecesarios, abrazos o besos indeseados, familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien), conductas que pueden ser delitos, entre otras.


Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, comentarios o bromas sugestivas, comentarios condescendientes o paternalistas, invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas, preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas, entre otras.

No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, miradas lujuriosas, fotos, afiches, protectores de pantalla, correos electrónicos, mensajes de texto sexualmente explícitos, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales, acceder a sitios de internet sexualmente explícitos, avances inapropiados en redes sociales, entre otras.

X. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La acción de denuncias está estipulada en el D.10.11 CRH PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS.

- La denuncia puede hacerse de manera anónima o presencial con gerencia de recursos humanos y/o psicología.
- En caso de presentarse por escrito debe contenerse en un sobre cerrado.
- Se podrá también realizar por los siguientes medios:
 - Correo ordinario a la dirección: Calle del Sol, 6402, Col. Concepción La Cruz, San Andrés Cholula, Puebla.
 - Correo electrónico a la dirección: direccion@cinia.net
 - Correo electrónico a recursos humanos: recursoshumanos@cinia.net
 - 2223287430 
 - Buzón virtual Participa en la mejora continua (google.com) https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdMsvQnY7fDGISfe0TV6hdpkQOdvngNv9pry-A4V4M23XL2BA/viewform?usp=pp_url

	Protocolo de acoso	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	13/05/2024
		Código	D.10.19.CRH
		Rev.:	0
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Política para establecer medidas para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso		

f. Buzón físico

XI. COMITE DE REVISION DE LA DENUNCIA

El comité revisará, analizará y evaluará los pormenores para determinar el estatus de la denuncia.

Comité:

VIRGINIA ZARATE VELAZQUEZ – GERENCIA DE RECURSOS Y DESARROLLO HUMANOS
 ADRIANA MOYO DURAN – PSICOLOGA
 HECTOR ULLOA JIMENEZ – JEFE DE PRODUCCION AUTOMOCION

XII. SANCIONES

Ley Federal del Trabajo en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes. XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;


Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores: XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo. ²

Recursos Humanos, registrará en R.10.39.CRH REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE QUEJAS, COMENTARIOS Y SUGERENCIAS DEL PERSONAL las denuncias hechas por el personal y dependiendo de la gravedad de la falta, determinará la sanción correspondiente de acuerdo con el reglamento interior de trabajo y la LFT, que puede ir de:

1. Amonestación verbal
2. Amonestación por escrito
3. Suspensión de 1 a 15 días
4. Rescisión de contrato.

XIII. ATENCION

Se dará el apoyo necesario al colaborador que haya sido víctima de acoso, por medio de atención psicológica; así como la implementación de mejoras en las medidas de actuación y prevención.

	Protocolo de acoso	Realizado:	VZV
		Aprobado:	FDT
		Fecha:	13/05/2024
		Código	D.10.19.CRH
		Rev.:	0
Área	Descripción		
Recursos Humanos	Política para establecer medidas para identificar, analizar, atender y prevenir los casos de acoso		

Se tomarán las siguientes medidas:

- a. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- b. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- c. Cambio de área de la víctima o persona agresora.
- d. Terminación de la relación laboral de la persona agresora con el centro de trabajo.
- e. Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta.

XIV. REFERENCIAS

1. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

<https://www.derechoshumanoscdmx.gob.mx/wp-content/uploads/selection-9-15.pdf>

2. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES

Primera edición: septiembre, 2017 ISBN: 978-607-729-368-2 D. R. © Comisión Nacional de los Derechos Humanos Periférico Sur 3469, esquina Luis Cabrera, Col. San Jerónimo Lídice, C. P. 10200, Ciudad de México

3. Ley Federal del Trabajo.

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.

XV. CONTROL DE CAMBIOS

Rev.	Fecha	Descripción del cambio
0	13/05/24	Creación del documento.
1	28/06/2024	Tipología del acoso laboral, formas de expresión del acoso laboral, hostigamiento sexual, manifestaciones de acoso sexual y acciones que constituyen hostigamiento y acoso sexual y comité de revisión de la denuncia.