	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, que se verifica entre las y los servidores públicos.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

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.¹

	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		

III. VALORES

Corresponsabilidad
 Transparencia
 Disciplina
 Respeto

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:

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.


V. PROHIBICIÓN

Es política de CINIIA 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.

Algunos ejemplos de acoso pueden ser:

- Proferir insultos o injurias
- Hacer comentarios despectivos o bromas inapropiadas.
- Emitir gritos para dirigirse a un compañero de trabajo.
- Difundir rumores, chismes o insinuar la intención de dañar físicamente o a la imagen de un compañero.
- Hacer críticas constantes e injustificadas.

Para CINIIA 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.

	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		

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.

Ejemplos de Acoso Sexual:

- Agresión física o cualquier otro contacto físico no deseado.
- Insinuaciones sexuales o solicitudes de favores sexuales. Toqueteo o palmadas que no son consensuadas.
- Ciertas representaciones visuales de imágenes sexualmente orientadas fuera del contexto laboral
- Indagaciones u observaciones acerca de la vida sexual de una persona.
- Bromas o insultos por razones de género que causan perturbación o humillación.
- Invitaciones reiteradas e indeseadas de tipo social o sexual.
- Observaciones inapropiadas o importunas su apariencia u orientación sexual.
- Cartas, notas o correos electrónicos que contengan comentarios, palabras carácter 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.

VI. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

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

- a) La denuncia puede hacerse de manera anónima.
- b) En caso de presentarse por escrito debe contenerse en un sobre cerrado.
- c) Se podrá también realizar por los siguientes medios:
 - a. Correo ordinario a la dirección: Calle del Sol, 6402, Col. Concepción La Cruz, San Andrés Cholula, Puebla.
 - b. Correo electrónico a la dirección: direccion@cinia.net
 - c. Correo electrónico a recursos humanos: recursoshumanos@cinia.net
 - d. 2223287430 

	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		

- e. Buzón virtual Participa en la mejora continua (google.com) https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdMsvQnY7tDGISfe0TV6hdpkKQdvngNv9pry-A4V4M23XL2BA/viewform?usp=pp_url
- f. Buzón físico

VII. RESPONSABLES

Dirección
Gerencia de Recursos Humanos
Gerencias y jefaturas operativas y administrativas
Psicólogo
Médico

VIII. 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.

IX. ATENCION

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

X. 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 Ley Federal del Trabajo.

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

XI. CONTROL DE CAMBIOS

Rev.	Fecha	Descripción del cambio
0	13/05/24	Creación del documento.