



POLÍTICA SOBRE **ACOSO SEXUAL**

Políticas para el tratamiento,
prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual

PRESENTACIÓN

El presente documento, tiene como objetivo general, ser una herramienta de apoyo que dé una base y guía para manejar de forma adecuada casos que se presenten, enfocados al tema de hostigamiento y acoso sexual laboral.

OBJETIVOS

1. Dar a conocer el concepto y lo que conlleva el hostigamiento y acoso sexual laboral.
2. Brindar información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra del hostigamiento y acoso sexual laboral.
3. Dar a conocer un mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
4. Brindar información para analizar las tendencias de las situaciones de los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

1. Verbal.- Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
2. No verbal/Sin contacto físico.- Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
3. Verbal/Con contacto físico.- Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

4. Acciones Sexuales No Recíprocas.- Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
5. Coerción Sexual: Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
6. Sentimientos de Desagrado: Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

CONTROL Y VIGILANCIA

La Compañía verificará si en su entorno se producen estos comportamientos, observando detenidamente si existen conductas tendientes al desarrollo de conductas acosadoras u hostigadoras, así como prácticas relevantes para prevención y tratamiento de las mismas.

1. La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual y cuando tal costumbre no resulta del agrado o le resulta francamente turbadora a uno o más colaboradores de la Compañía.
2. Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas(os) empleadas(os), cuando objetivamente no se corresponde con los valores de la Compañía.
3. La negativa a trabajar con determinadas personas de los probables acosadores.
4. Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales de uno o más colaboradores con motivo del acoso sexual.
5. Investigará, analizará y determinará los hechos de las denuncias que se presenten sobre casos de hostigamiento y acoso sexual.
6. Hacer recomendaciones sobre la resolución del caso al área de CLEC, recursos humanos y/o los directores de área que correspondan, dependiendo de la gravedad del caso.
7. Determinar un proceso junto con el Consejo de Administración para poder tratar la denuncia sin demora, asegurando que la persona afectada como el(la) denunciado(a) tengan la oportunidad de hablar, presentar su defensa y explicar la situación.
8. Establecer los mecanismos más apropiados y efectivos para dar el seguimiento y solución a cada caso en particular, así como la explicación de las razones por las cuales se tomó esa decisión para el trato del caso.
9. Decidirá si la denuncia tiene un fundamento y evaluar su evidencia después de la investigación realizada. Las actas emitidas por el comité serán confidenciales y no se revelará ninguna



información sobre la investigación, sólo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales del(a) destinatario(a).

10. Tomará las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia.

11. Implementar acciones preventivas para la recurrencia de las situaciones.

12. Promoverá un ambiente de respeto y armonía laboral, diseñando un programa continuo de difusión y actividades de entrenamiento para prevenir problemas de hostigamiento y acoso sexual.

PRINCIPIOS GENERALES DE TRATAMIENTO

Los principios generales aplicables al tratamiento, situaciones y procesos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual son los siguientes:

1.- Dignidad y Defensa de la Persona: La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin principal de la presente política. Todo colaborador tiene derecho a ser protegido contra actos que afecten su dignidad, teniendo estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

2.- Ambiente Laboral Saludable y Armonioso: Los colaboradores de la Compañía tienen el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, de tal forma que preserven su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional.

3.- Igualdad de oportunidades sin discriminación: Todos los colaboradores deberán ser tratados de forma igual y con el mismo respeto, sin distinción por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

4.- Confidencialidad: Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

5.- Debido proceso: Tanto el(la) agresor(a) como el colaborador afectado deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una sanción motivada y fundada,

6.- Protección de la persona afectada durante la investigación: Según la naturaleza de la queja, podrá insistirse en que el Consejo de Administración le dé la opción de:

- Trasladar de lugar de trabajo a la parte acusada (especialmente si algún acto de venganza pareciera probable).
- Ausentarse con goce de sueldo mientras la queja/denuncia esté investigándose.
- Recibir terapia (con gastos a cargo de la Compañía de acuerdo con las condiciones generales de trabajo).
- Dejar de trabajar con la persona acusada.
- Rescisión de la persona acusada.



OTROS LINEAMIENTOS

1. La Compañía se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores(as) sexuales.
2. Se documentará en los expedientes laborales de las personas hostigadoras, los casos comprobados de hostigamiento y acoso sexual.
3. El colaborador proporcionará referencias de un(a) ex trabajador(a) quien se le probó un hecho de hostigamiento y acoso sexual, debe informar acerca del antecedente documentado.
4. Se comunicará al personal acerca de las sanciones administrativas como la rescisión de contrato o remisión a las autoridades penales correspondientes.
5. Se recomendará y brindará terapias en caso necesario al personal acusado y al afectado.

CUMPLIMIENTO Y SANCIONES

Cada uno de los colaboradores es responsable del cumplimiento y la implementación de esta política. El no cumplimiento de esta política dará lugar para que se tomen medidas disciplinarias que pueden llegar a la terminación de la relación con dicho tercero para todos los efectos a que haya lugar.

CAPACITACIÓN

Todos los empleados de la Compañía están obligados a asistir todos los años a los talleres de capacitación sobre las políticas anticorrupción, lineamientos de conducta y las directrices aplicables por áreas.

INFORMACIÓN Y NO REPRESALIAS

Los directores, empleados y terceros deben informar sobre toda conducta que, de buena fe, consideren que es una violación o aparenta ser una violación de esta Política a través de la función de Cumplimiento Legal y Ética Corporativa (CLEC) de la Compañía.

Cada uno de estos informes deberá tratarse como confidencial en la medida que lo permita la ley y en forma consistente con una investigación adecuada. La Compañía prohíbe las represalias por la presentación de informes donde se sospecha de conductas indebidas realizados de buena fe. En el caso de no estar seguro si se le está pidiendo que realice un pago indebido, no debe realizar ese pago. Debe consultar a su supervisor, la gerencia superior, al apoyo legal que opera en su empresa o a la función CLEC.





-- o --

El presente documento es propiedad de Seguritech Privada, S.A. de C.V.

Todos los derechos reservados. Ciudad de México, 2016 ©

Última modificación: 10 Agosto 2016 - 10:00:00 hrs

