



POLÍTICA SOBRE **MOBBING LABORAL**

Políticas para prevenir, investigar
y sancionar mobbing laboral

PRESENTACIÓN

La presente Política tiene por objeto dar a conocer a los colaboradores de Grupo Seguritech, las reglas y lineamientos para la creación de un ambiente laboral libre de violencia y discriminación, y trabajar en la construcción de la necesaria igualdad de oportunidades a favor de todos los colaboradores, en especial en aquellas situaciones de vulnerabilidad ante las agresiones ocurridas en el ámbito del trabajo.

DEFINICIÓN

Mobbing laboral: consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

TIPOS DE MOBBING LABORAL

Ignorar.- se da cuando un miembro del equipo sufre una total nulidad por los demás, cuando las ideas son descartadas sin analizarlas, cuando no se permite expresarse a alguien, cuando los demás evitan integrar a un compañero en el grupo laboral, cuando existe rechazo constante.





Burlas.- Éstas se pueden dar a espaldas de la persona o agresiones directas que desintegran la autoestima de la persona y se crea el triángulo del acoso:

Víctima-Agresor-Espectadores

Abusos de autoridad.- Se presenta cuando por la posición jerárquica dentro de la empresa, el agresor toma ventaja de la misma por medio de gritos, maltratos, menosprecios, dándose crédito por trabajo de subalternos, pidiendo tareas fuera de las funciones, generando miedo.

Descalificación.- Cuando una persona es culpada por faltas de otros, existen trabas para descalificar, no pasar recados o avisos, dar información incorrecta, sembrar dudas sobre algún aspecto de la persona, señalar los errores por mínimos que sean.

Injusticias.- Se dan cuando entre los colaboradores hay falta de equidad en todas las funciones, con bajo o nulo reconocimiento, negativa a permisos importantes o prestaciones de ley, amenazas constantes a ser despedidos.

Sabotaje.- Éste se presenta en casos en los que se pone el beneficio personal por encima de los intereses de la empresa, existe venta o mal uso de la información, se desintegran los grupos de trabajo para reducir la productividad de la empresa

Acoso sexual.- Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas.

Se pueden dar como: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en:

- a) Chantaje sexual: requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.
- b) Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.



Acoso.- Se da cuando ciertas personas son más vulnerables por razones sociales, económicas o por su pertenencia a grupos histórica y sistemáticamente desaventajados, resulta más fácil que sean objeto de acoso en el ambiente de trabajo.

PRINCIPIOS GENERALES

a) Igualdad y no discriminación

La igualdad trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos.

La no discriminación exige que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.

Para la correcta aplicación de este principio se deberán remover todas las barreras y obstáculos que, de forma injusta y arbitraria, impiden a las personas diseñar un proyecto de vida digna, y entenderá que la violencia laboral es uno de estos obstáculos.

Se deberá abstenerse de la reproducción de estereotipos de género que imponen a las personas comportamientos y actitudes, basados exclusivamente en su identidad sexo-genérica y que inciden negativamente en su acceso a los derechos.

b) El respeto y protección de la dignidad y la integridad personal

Las conductas que generan mobbing laboral, acoso laboral o sexual lesionan la dignidad y la integridad personal pues provocan sentimientos de temor, angustia e inferioridad, susceptibles de humillar y, eventualmente, quebrar la resistencia física o moral.

Las investigaciones serán conducidas de manera que durante ellas no se revictimice a quien denuncia, ya sea desestimando su relato, sometiéndole a interrogatorios innecesarios, estableciendo en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas o ajenas a la naturaleza de los hechos, o confrontándole de manera inadecuada con la persona denunciada.

De igual manera, se tenderá a que las reparaciones tengan una finalidad restaurativa de la dignidad e integridad personal.

ACCIONES PARA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO



1. Distinguir conductas de mobbing.

a) Mobbing en general.- Son aquellas conductas, actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

b) Discriminación laboral.- Cualquier distinción o exclusión injusta, arbitraria o desproporcionada en razón del sexo, género, orientación sexual, origen social, origen étnico, origen nacional, posición económica, discapacidad, religión y opinión política, aislar a las personas, asignar cargas irracionales y desproporcionadas de trabajo, o bien, relevarlas de sus labores y darles otras de menor cuantía.

c) Abusos de autoridad.- Cuando se den conductas tendientes a asignación no razonable o desproporcionada de trabajo. Para estos casos, será necesario distinguir entre una carga excesiva o meritoria de trabajo y la intención de victimizar a una persona en específico asignándole cargas de trabajo que no se justifican, que subestiman o sobreestiman sus capacidades como persona trabajadora o que no obedecen a un criterio equitativo. La distribución de las cargas de trabajo en el área será equitativa cuando las capacidades de las personas subordinadas sean iguales. Si estas capacidades difieren, será razonable dejar más responsabilidad en quien sea capaz de manejarla. La irracionalidad y la desproporción en las cargas de trabajo deben evaluarse según el área específica, la naturaleza del trabajo que enfrenta y las tareas necesarias para su concreción.

d) Chantaje sexual.- Consiste en la exigencia de actos de naturaleza sexual como mecanismo para evitar represalias o como instrumento para obtener beneficios. Estas conductas incluyen, entre otras, requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza –implícita o explícita- respecto de esa situación; o como condición –implícita o explícita- para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

e) Acoso sexual ambiental: se caracteriza por la creación de un clima laboral intimidatorio, hostil o humillante para una o varias personas. Estas conductas incluyen, entre otras, acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y



ofensivas para quien les recibe; uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.

2. Canalizar a las víctimas a las áreas correspondientes

A quien esté a cargo de recibir las declaraciones y desahogar los casos de acoso laboral y/o sexual, la mejor manera de transmitir confianza a las víctimas y de garantizar al máximo el buen desarrollo de los procedimientos consiste en determinar procedimientos coordinados, de principio a fin, por personal específicamente capacitado en la materia.

3. Tratamiento específico

Una vez identificadas las partes involucradas (víctima y acusado) y si las partes involucradas van a seguir en contacto se citará a las mismas y conciliar disponibilidad para aceptar consejos y estrategias para lograr una mejor convivencia.

Durante el proceso de investigación y de determinación de la conducta, el área responsable podrá citar a las personas involucradas conjunta o separadamente para que aclaren los comportamientos y actitudes que son materia de dicho proceso.

La mediación, como mecanismo de resolución de los conflictos derivados de acoso laboral o sexual, quedará descartada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando no pueda garantizarse que la persona afectada estará libre de represalias;
- b) Cuando los incidentes que configuran el acoso laboral o sexual, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalafón, de manera que no pueda garantizarse la integridad de la persona afectada;
- c) Cuando haya más de una persona afectada, o
- d) Cuando a juicio del órgano regulador, el incidente o incidentes puestos a su consideración comprometan gravemente la integridad de la persona afectada.

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

