

TODOS TENEMOS DERECHO A TRABAJAR EN UN AMBIENTE

Libre de discriminación y acoso

EXTRACTO DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD
Y AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO

Con esta publicación, te ayudamos a recordar los temas más importantes de la Política de Diversidad y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso.

ÍNDICE

1. El propósito de este documento.....	02
2. Marco Legal	05
3. Alcance	09
4. Definiciones	11
5. Implementación y Monitoreo	17
6. Consecuencias y Sanciones	19

EL PROPÓSITO DE ESTE DOCUMENTO

Respetar y valorar las diferencias individuales de las personas

Peña Colorada brinda igualdad de oportunidades y fomenta un ambiente de trabajo que atraiga y desarrolle talentos de todos los:

- **Géneros**
- **Nacionalidades**
- **Generaciones**
- **Culturas**
- **Religiones**
- **Antecedentes**

Conforme a este compromiso, Peña Colorada tratará a todos sus empleados, así como candidatos a empleados DC y FC, contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores, socios y cualquiera que preste servicios para o por cuenta de Peña Colorada, con equidad y con base en su mérito individual, y no tolerará ningún tipo de acoso o discriminación en su ambiente de trabajo.

Los empleados tienen el derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación y acoso, lo cual incluye:



Trato con equidad y con base en su mérito individual.



Derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación y acoso.



Interacción entre empleados y proveedores con cortesía, respeto y dignidad sin importar la jerarquía.



Facilidades razonables para las personas con capacidades diferentes y la diversidad de creencias y prácticas religiosas.

**MARCO
LEGAL**



La Ley Federal del Trabajo (última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio de 2021), así como nuestro Reglamento Interior de Trabajo, prohíbe expresamente a los trabajadores DC y FC el realizar actos inmorales, de acoso y hostigamiento, así como faltas de probidad y honradez; además de que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones II, III y VIII, declara como causas de rescisión de la relación de trabajo textualmente las siguientes:

“II. 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.

III. 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.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo”.



Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Momentos clave

2015

Política de Conducta Empresarial y Código de Conducta

2016

Política de Derechos Humanos

2019

Política de Diversidad y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso

Referencias Normativas



Código de Conducta
Peña Colorada



Reglamento Interior
de Trabajo



Política de Derechos
Humanos



Ley Federal del Trabajo



Norma Oficial Mexicana
NOM-035-STPS-2018

ALCANCE

La presente Política aplica a todos los:



DEFINICIONES

Peña Colorada prohíbe todo tipo de discriminación y acoso

Discriminación en el ambiente de trabajo incluye:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha con base en la raza, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o tratamiento en el empleo o la ocupación.

Acoso

El acoso consiste generalmente en una serie de incidentes, pero puede consistir también en un único incidente grave con impacto perdurable en la persona.



Los empleados de Peña Colorada tienen estrictamente prohibido cometer acoso en contra de otros empleados o terceros tales como: clientes, proveedores o contratistas, con los cuales entren en contacto durante, o como resultado de sus empleos.



Si bien no existe un listado completo de conductas que podrían definirse como acoso y, la ley aplicable puede variar de país en país y de estado en estado, los siguientes son:

Ejemplos de conducta prohibida:

- Actos objetables como violencia física o intimidación
- Comentarios ofensivos o despectivos y exhibiciones que menosprecian, o causan humillación personal o vergüenza, incluso pública
- Persecución
- Intimidación o acecho
- Amenazas
- Envío de mensajes ofensivos o despectivos

Tipos de acoso

Acoso debido a la raza, color, características físicas, origen nacional o étnico, religión o creencias, sexo (incluyendo al embarazo, parto o condición médica

relacionada), género u orientación sexual, edad, estado civil o de pareja, condición familiar, discapacidad, condición médica, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, posición económica o cualquier otra causa prohibida por las leyes aplicables.

Acoso sexual

Avances o aproximaciones no bienvenidos, solicitudes de favores sexuales y de conducta verbal, no verbal o física de esta naturaleza, que interfieran con el desempeño laboral de una persona o que crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.

Independientemente de las definiciones legales específicas de acoso y acoso sexual, si la conducta de un empleado, o de un: contratista, subcontratista, proveedor, consultor, socio, visitante o cualquier persona que preste servicios para o por cuenta de Peña Colorada pudiera ser inapropiada u ofensiva para otro, entonces dicha conducta podría interpretarse inapropiada en una relación laboral.

Malos tratos o “bullying”

Un patrón repetido de incidentes o conducta que intimida menosprecia, humilla o avergüenza a una persona o grupo de personas. El “bullying” puede incluir: acciones, comentarios, demostraciones, ensañamiento y menospreciar, denigrar, esparcir rumores, chismes o dañar la reputación de alguien.

Acoso laboral o “mobbing”

Un patrón de acciones negativas reiteradas y sostenidas de hostigamiento ejercidas sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato que perduran por un tiempo determinado y atentan contra la dignidad de una persona en el trabajo para hacerle sentir excluida, maltratada o subvalorada, alterando su desempeño en el trabajo.

Otros tipos

Demostración de hostilidad o aversión hacia una persona que genera un ambiente de trabajo hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso interfiere de forma irrazonable con el desempeño o comportamiento laboral de una persona, o de cualquier otra manera afecta adversamente sus

oportunidades laborales, incluyendo violencia física o intimidación, humillación pública, persecución, insultos, racistas / homofóbicos, acecho, envío de mensajes racialmente ofensivos o despectivos mediante cualquier sistema, medio o dispositivo; ridiculizar o burlar, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza ofensiva así como el aislamiento social y medidas relacionadas con la organización del trabajo.



Conductas inapropiadas:

- Comentarios
- Amenazas
- Intimidación
- Exhibiciones
- Cualquier acto que pueda ser considerado humillante o intimidante.

IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO

Principales responsabilidades

Toda persona que preste servicios para o por cuenta de Peña Colorada, es responsable de:

- ✓ Comprender y cumplir la Política de Diversidad y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso.
- ✓ Cooperar para mantener un entorno de trabajo respetuoso.
- ✓ Reportar en cualquiera de las siguientes situaciones:
 - Haber experimentado acoso o discriminación.
 - Haber sido testigo de acoso o discriminación.



En el caso de tener preguntas o inquietudes:

Reporta de manera inmediata cualquier tipo de incumplimiento a la Política de Diversidad y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso a:

Auditoría Interna

auditoriaresponde@pcolorada.com

Línea de Transparente

001-855-566-8232

www.pcolorada.com/lineatransparente

CONSECUENCIAS Y SANCIONES

Investigaciones y garantías

Reportes

Todos los reportes sobre acoso o discriminación:

- Se tomarán seriamente y se les tratará con respeto.
- Se investigarán de inmediato.
- Aseguran la confidencialidad del hecho.
- Tendrán una investigación justa, completa y receptiva.
- Garantizarán las medidas provisionales de protección a la víctima.

Consecuencias

Si la investigación confirma que se llevó a cabo el acoso o discriminación, se tomarán medidas correctivas inmediatas y apropiadas para sancionar debidamente y detener la conducta de acoso o discriminación y evitar su recurrencia.

Sanciones

La acción correctiva puede consistir:

- Acciones disciplinarias contra el acosador o discriminador.
- Despido justificado, de acuerdo con las leyes aplicables.

Si la persona que incurrió en la conducta violatoria de la presente Política no es un empleado de Peña Colorada, sino un contratista, subcontratista, intermediario comercial, proveedor, consultor, socio o cualquier persona que presta servicios para o por cuenta de Peña Colorada, entonces la empresa tomará, o hará que ese tercero tome, cualquier acción que resulte razonable y apropiada según las circunstancias para sancionar debidamente y detener la conducta de acoso o discriminación, y evitar su recurrencia.



Tomando en cuenta las circunstancias de cada caso y mientras se realiza la investigación, Peña Colorada podrá adoptar las medidas provisionales para proteger a la víctima.

Sin represalias

Peña Colorada prohíbe la toma de represalias contra cualquier persona por parte de otra, por:

- Rechazar o protestar por el acoso o discriminación.
- Reportar acoso o discriminación.
- Participar o cooperar en una investigación de acoso o discriminación.



La toma de represalias es una violación seria a la presente Política y deberá reportarse de la misma manera que una queja por discriminación o acoso.

Prohibido
todo acto de
discriminación
y acoso laboral.

Atención
y compromiso
al cumplimiento
de la Política.

Respetar
y fomentar el
derecho a la no
discriminación
y a un trato digno
y respetuoso.

Copia del Trabajador, o del Colaborador

“Todos tenemos derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación y acoso”, es un extracto de la Política de Diversidad y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso de Peña Colorada.

Declaro haber leído y entendido esta publicación que es un extracto de la **Política de Diversidad y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso**, confirmando además que **me comprometo y obligo a respetar y cumplir** sus disposiciones al desempeñar mis funciones en Peña Colorada.

Nombre: _____

Código: _____

Fecha: _____

Firma: _____





Copia de la Empresa

“Todos tenemos derecho a trabajar en un ambiente libre de discriminación y acoso”, es un extracto de la Política de Diversidad y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso de Peña Colorada.

Declaro haber leído y entendido esta publicación que es un extracto de la **Política de Diversidad y Ambiente de Trabajo Libre de Acoso**, confirmando además que **me comprometo y obligo a respetar y cumplir** sus disposiciones al desempeñar mis funciones en Peña Colorada.

Nombre: _____

Código: _____

Fecha: _____

Firma: _____





TRANSFORMACIÓN **EN EQUILIBRIO**