GrupoMéxico TRANSPORTES

POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL Y SUS ANEXOS

Índice

1. Objetivo 3
2. Aplicación de la Política 3
3. Principios rectores de la Política 3
4. Definiciones 4
5. Responsabilidades generales 7
6. Responsabilidad del personal de GMXT 7
7. Responsabilidades de terceros 10
8. De la Línea de Denuncia 10
9. Procedimiento de denuncia 11
10. Del incumplimiento de la Política 12
11. Anexos 14

Autorizaciones 24

1. OBJETIVO

GMéxico Transportes, S.A.B de C.V. (GMXT) condena todas las formas de violencia laboral dentro y fuera del centro de trabajo y reconoce la necesidad de garantizar que a toda persona le sea garantizado el derecho a un trabajo digno, libre de todo tipo de violencia. Adicionalmente, GMXT se compromete a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como prevenir investigar, sancionar y respetar las violaciones a éstos.

La Política contra la Violencia Laboral busca regular y prevenir cualquier tipo de discriminación y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzado e infantil poniendo en marcha mecanismos y protocolos para ello.

2. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

El cumplimiento de la Política corresponde a toda persona que trabaje de forma directa o indirecta con GMXT. Por lo tanto, es de carácter obligatorio para accionistas, consejeros, directivos y empleados, así como a clientes, proveedores, consultores y todas aquellas personas que mantengan una relación comercial con GMXT (en adelante "sujetos obligados").

Toda persona que contrate con GMXT deberá contar con un certificado de conocimiento y cumplimiento de la Política, (anexo A). Los acuses en formato digital serán resguardados y quedarán en posesión de las Direcciones de Recursos Humanos (para el caso del personal de GMXT), Abastecimientos (para el caso de proveedores), Comercial (para el caso de clientes) y Finanzas (para los pagos de y para terceros) en términos de lo dispuesto en la Política.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA

GMXT se compromete a tener una política de "cero tolerancia" ante cualquier acto que corresponda a violencia laboral enunciados en la Política. Para poder garantizar el cumplimiento y aplicación de la Política, GMXT se compromete a poner en práctica protocolos y campañas de concientización sobre las diferentes formas de violencia laboral, implementando mecanismos necesarios para erradicarla, asimismo se dará a conocer la aplicación de sanciones y proceso de investigación derivados de una conducta que atenten contra al derecho a una vida libre de violencia.

Los principios rectores de la Política contra la Violencia Laboral y sus anexos, así como los protocolos para atender situaciones de violencia laboral serán:

1. **Dignidad y defensa de la persona.** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral.

Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

2. **Ambiente saludable y armonioso.** Toda persona tiene el derecho de realizar sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

3. **Igualdad de oportunidades.** Toda persona debe ser tratada con respeto en el centro de trabajo, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

4. **Confidencialidad.** Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.

5. **No revictimización.** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actual con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

4. DEFINICIONES

1. **Acoso laboral.** Se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

2. **Acoso sexual.** Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.

3. **Centro de trabajo.** Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

4. **Comité de atención y seguimiento.** Comité conformado por las personas trabajadoras designadas en conjunto con las personas empleadoras y las personas empleadas del centro de trabajo, encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de este protocolo.

5. **Ciberacoso.** Es el acoso o intimidación a una persona a través de las tecnologías digitales.

6. **Ciberacoso sexual.** Consiste en el chantaje o acoso a una persona a través de la difusión y reproducción, sin autorización de imágenes, mensajes o vídeos de carácter sexual en los que aparece la víctima con el objetivo de cometer algún abuso de la persona o realizar cualquier tipo de extorsión, coacción o explotación.

7. **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.

8. **Esclavitud conyugal y sexual.** Incluye el matrimonio forzado, la compra de mujeres para el matrimonio, la prostitución forzada u otras formas de explotación sexual de las personas a través del uso de la fuerza o de la amenaza de usarla o de otro tipo de castigo.

9. **Esclavitud infantil.** Es aquella por la cual una persona joven (menor de 18 años) es transferida a otra persona para que pueda explotarla. De hecho, el trabajo infantil puede ser una forma de esclavitud infantil y no debe tolerarse.

10. **Esclavitud.** Acto de ejercer propiedad sobre una persona.

11. **GMXT.** GMéxico Transportes S.A.B. de C.V. y sus subsidiarias, Ferrocarril Mexicano, S.A. de C.V. (FXE), Ferrosur, S.A. de C.V. (FSRR), Intermodal México, S.A. de C.V. (IMEX), Texas Pacifico LP. (TXPF), Terminales Transgolfo, S.A. de C.V. (TTG), Florida East Coast Railway Corp. (FEC), Raven Transport Company, Inc. (RAVEN), Grupo Ferroviario Mexicano, S.A. de C.V. (GFM), Intermodal México Arrendadora, S.A. de C.V. USAGMXT LLC; Infraestructura y Transportes México, S.A. de C.V., Líneas Ferroviarias de México, S.A. de C.V. y Chepexplora S.A. de C.V.

12. **Hostigamiento sexual.** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

13. **Otras formas de trabajo forzoso.** Cuando se confiscan los pasaportes (en ocasiones, por parte de agencias de contratación inescrupulosas) de los trabajadores migrantes y se los mantiene esclavizados, o cuando un trabajador es mantenido en cautiverio como empleado doméstico.

14. **Persona consejera.** Persona designada en el centro de trabajo que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que la presunta víctima así lo decida.

15. **Persona agresora.** Persona que ha infringido cualquier forma de violencia laboral hacia la persona trabajadora.

16. **Personal de GMXT.** Se entenderá por personal a los trabajadores o empleados de GMXT, o toda persona que celebró contrato laboral de tiempo determinado o indeterminado con dicha empresa, contemplando la alta dirección, consejo de administración, empleados, representantes y cualquier persona que actúe en nombre y cuenta de GMXT.

17. **Protocolo.** Documento para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral.

18. **Servidumbre.** Se refiere a la obligación de prestar servicios por medios coercitivos.

19. **Sistema integral de denuncias (SID).** Procedimiento interno que tiene cualquier persona de GMXT para poder realizar un primer acercamiento a una denunciar formal de cualquier conocimiento de un hecho prohibido en la Política TF-TP.

20. **Sujetos obligados.** Persona física, accionistas, consejeros, directivos y empleados, así como a clientes, proveedores, consultores y todas aquellas personas que mantengan una relación comercial con GMXT.

21. **Tercero.** Cualquier persona física o moral que sea cliente, proveedor, consultor y/o aquella que mantenga una relación comercial con GMXT.

22. **Trabajo en condiciones de servidumbre o servidumbre por deudas.** Se produce cuando el trabajo de una persona es la garantía de una deuda, la persona se encuentra, en la práctica, en un arrendamiento enfitéutico que no puede terminar y, por lo tanto, no puede abandonar a su empleador. Las condiciones de empleo suelen ser tales que el trabajador nunca puede terminar de pagar su deuda y queda atado de por vida a causa de los bajos salarios, las deducciones por el alojamiento y la alimentación, y las altas tasas de interés.

23. **Trabajo forzoso u obligatorio.** Todo trabajo o servicio que ocurre cuando se vende, engaña o fuerza a la víctima a realizar un trabajo contra su voluntad, sin su consentimiento informado o sin la retribución debida, y la víctima no puede abandonar ese trabajo sin ser castigada de algún modo.

24. **Trata de personas.** Es un delito que implica reclutar, transportar, esconder, trasladar, acogida o recibir a una persona para que trabaje o preste servicios mediante la fuerza, fraude o coacción, y reteniendo la documentación oficial de la persona.

25. **Víctima.** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.

26. **Violencia Laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide un desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

5. RESPONSABILIDADES GENERALES

5.1 Disposiciones generales

1. Será responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos la implementación y aplicación de la presente Política, asimismo el área de Cumplimiento, apoyará para la actualización y orientación de la Política contra la Violencia Laboral y sus anexos.

2. Para dar cumplimiento al inciso anterior, será responsabilidad de las direcciones enviar sus comentarios al área de Cumplimiento a efecto de preparar un informe por escrito para la Dirección General y al Comité de Ética mediante el cual se señalen las posibles deficiencias encontradas y/o recomendaciones de mejora. Dichos informes serán enviados periódicamente, para las sesiones del Comité de Ética, siempre y cuando existan comentarios.

6. RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL DE GMXT

6.1 Actos prohibidos

1. GMXT condena cualquier acto y/o hecho cuyo propósito sea o esté catalogado como Violencia Laboral incluyendo el acoso sexual, acoso laboral, hostigamiento sexual, ciberacoso, ciberacoso sexual, esclavitud conyugal y sexual, esclavitud infantil, esclavitud, extorsión sexual, otras formas de trabajo forzoso, servidumbre, trabajo en condiciones de servidumbre o servidumbre por deudas, trabajo forzoso u obligatorio y la trata de personas.

2. Todo personal de GMXT como tercero deberá de abstenerse de ejercer cualquier acto de violencia que consista en abuso de poder que dañe el autoestima, salud, integridad y seguridad de la persona e impida su desarrollo atentando contra su dignidad.

3. Constituyen formas de ciberacoso las siguientes situaciones:

    a. Envío de videos o imágenes de contenido sexual y/o agresivo.
    b. Envío de spam y/o virus para causarle daño.
    c. Envío de mensajes con insultos, amenazas, intimidantes y/o incómodos.
    d. Identidades falsas.
    e. Robo de identidad para enviar en su nombre mensajes falsos o perjudiciales.
    f. El registro a un servicio o sitio sin su consentimiento.
    g. Daño causado por publicación de información vergonzosa, falsa o intima sobre la persona.
    h. Realización de llamadas insultantes, amenazas, intimidantes y/o incómodas.

4. Constituyen formas de acoso laboral las acciones de intimidación moral, social, psicológica de forma sistemática y persistente que atenta contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Es una forma de violencia en el ámbito laboral ejercida por personas de jerarquías superiores hacia personas con un rango menor, entre iguales, de hombres a mujeres o viceversa, y/o entre personas del mismo sexo. Algunas de las conductas más comunes de acoso laboral son:

   a. Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir.

   b. Sobrecargar de trabajo selectivamente a la víctima.

   c. Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarlo/a, excluirlo/a, discriminarlo/a o ridiculizarlo/a.

   d. Ignorar a la víctima.

   e. Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.

   f. Invadir la privacidad del acosado mediante la intervención de su correo electrónico o de su teléfono, o mediante la revisión de sus documentos o archivos, etc.

   g. Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

5. GMXT se abstendrá de continuar con una relación contractual con cualquier tercero que realice de forma directa y/o indirecta actos correspondientes a los incisos anteriores.

6. El Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral en los centros de trabajo (anexo B) seguirán los lineamientos de los modelos institucionales especializados para tales efectos de forma supletoria.

7. Para la implementación del protocolo, se tendrá que leer de forma conjunta con los estatutos del Comité de Ética y tendrá como objetivo de establecer un mecanismo de actuación voluntario ante casos de violencia laboral.

8. Cualquier violación al protocolo será notificada de inmediato al Comité de Ética, el cual tomará la medida que considere pertinente para subsanar la interrupción del proceso.

6.2 De la capacitación y orientación

1. Para efectos del cumplimiento de la Política, se establecen mecanismos para garantizar que se comunique de forma efectiva al personal de GMXT, a través de:

    a. Capacitaciones periódicas mediante cursos impartidos por terceros, y/o

    b. Capacitaciones periódicas impartidas directamente por GMXT, por medio de la Dirección de Recursos Humanos de GMXT.

2. Con la finalidad de dotar de capacidad técnica necesaria para lograr prevenir, determinar y reportar cualquier hecho enunciado en el numeral 6.1.1. todo personal de GMXT contará con capacitaciones y orientaciones. Toda capacitación estará documentada por medio de certificados y/o constancias:

    a. Las certificaciones y/o certificados digitales de las capacitaciones del personal de GMXT quedarán en custodia de la Dirección de Recursos Humanos y cada empleado y podrá ser solicitado por el área de Cumplimiento y/o la Dirección de Auditoría en cualquier momento.

    b. Todo el Personal de GMXT, en activo o de reciente ingreso, deberá requerir el documento contenido en el anexo A de la Política.

3. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos dar a conocer la Política y sus alcances como parte de la inducción al personal de nuevo ingreso.

4. Será responsabilidad de los sujetos obligados de GMXT el cumplimiento de la Política, cuyos alcances serán especificados en los programas de capacitación.

5. La Política contra la Violencia Laboral y sus anexos cuenta con un protocolo de prevención, y atención a las personas víctimas de violencia laboral y demás conceptos enunciados en la política.

6. Cualquier tercero que pretenda establecer una relación comercial con GMXT deberá comprometerse a apegarse al Programa de cumplimiento normativo de GMXT.

7. Los sujetos obligados que omitan realizar los procedimientos enunciados en la Política serán sujetos a las sanciones especificadas en el numeral 10.-Del incumplimiento de la Política.

7. RESPONSABILIDADES DE TERCEROS

De la aplicación de la Política para Terceros

1. Todo el Personal de GMXT, con base en las capacitaciones y lo dispuesto en la Política podrá identificar a los Terceros que realicen actos prohibidos en términos del numeral 6. Responsabilidad del Personal de GMXT y tendrá la obligación de reportar.

2. Todo personal de GMXT, tendrá la obligación de reportar al titular de su superior y de no hacer caso, a la Dirección de área respectiva, aquellos casos en los que se detecte y/o sospeche que algún tercero realiza actos de trabajo forzado y trata de personas o cualquier otro acto de violencia laboral, lo cual también se deberá denunciar a través del Sistema Integral de Denuncias (SID).

3. El Sistema Integral de Denuncias es el procedimiento interno que tiene cualquier persona de GMXT para poder realizar un primer acercamiento a una denunciar formal de cualquier conocimiento relacionado con la Política. El sistema Integral de denuncias contará con una modalidad de denuncia anónima, cuya identidad será respetada y salvaguardada en todo momento del proceso de investigación.

4. Todo tercero deberá acreditar el conocimiento y compromiso de respetar la Política y deberá entregar los certificados del anexo A debidamente firmados de forma física o electrónica a efecto de cumplir con lo dispuesto en los incisos anteriores.

5. La Dirección Jurídica deberá incluir la disposición estándar en los contratos y/o convenios con Terceros para prevenir violaciones a la Política y la normatividad aplicable.

8. DE LA LÍNEA DE DENUNCIA

Todo sujeto obligado tendrá conocimiento de la línea de denuncia y tendrá acceso a la misma.

El Sistema integral de denuncias quedará abierto al público en general, el cual operará de manera independiente y, administrado por un consultor externo contratado por la Dirección de Auditoría, el cual guardará la privacidad y confidencialidad del reporte respetando de forma conjunta las Políticas que integran el Programa de cumplimiento normativo de GMXT.

El Sistema Integral de Denuncias opera:

1. **Página web:**
   gmt.lineadedenuncia.net
   www.ferromex.mx (dar clic en “Gobierno Corporativo” y “ Integridad y Cumplimiento”).

2. **Línea telefónica dedicada a recibir denuncias:**
   Teléfono: 800 1088 869
   Horarios de atención: de lunes a viernes de 8 a.m. a 10 p.m.
   Buzón de voz en días festivos, fines de semana y fuera de los horarios de atención.

3. **Correo electrónico:**
   gmt@lineadedenuncia.net
   Para efectos del Sistema Integral de Denuncias, habrá un Comité de Ética integrado de la forma que enuncia el Código de Ética.

9. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Toda denuncia tendrá su debido seguimiento:

a. Las denuncias serán recibidas por medio del Sistema Integral de Denuncias (SID) y los diferentes medios de recepción de las denuncias enlistadas en el apartado 8. De la Línea de Denuncia. El denunciante relatará los hechos, y el Comité de Ética determinará la clasificación de la conducta.

b. Se asignará un número de folio por cada una de las denuncias que se reciban, salvo aquellas que sean para un mismo hecho y/o acto, las cuales serán atendidas de forma conjunta.

c. Cada denuncia será clasificada conforme a su relevancia, la cual podrá ser alta, media o baja. Las denuncias altas tendrán prioridad de seguimiento.

d. El Comité nombrará al órgano investigador, quien en materia de violencia laboral será la Dirección de Recursos Humanos. En los casos en los que el posible agresor sea de la Dirección investigadora, corresponderá a la Dirección de Auditoría su investigación.

e. El órgano investigador revisará y recabará toda la información necesaria para confirmar y/o comprobar la veracidad de los hechos denunciados y tomar las consecuencias que considere pertinente de acuerdo con los protocolos y cuestionarios (anexo B).

f. Se mantendrá en todo momento la confidencialidad e identidad del denunciante sobre la posible violación, resguardando el principio de no revictimización. De igual forma, nadie será despedido, degradado, suspendido, acosado o discriminado por denunciar de buena fe una posible violación a la Política.

g. El Comité de Ética aprobará las sanciones de acuerdo con los Estatutos del Comité de Ética previa investigación y reporte de los incidentes.

10. DEL INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

10.1. De la Política contra la Violencia Laboral y sus anexos

Todo aujeto obligado que tenga conocimiento de cualquier acto que vulnere el derecho a un trabajo digno, libre de todo tipo de violencia y discriminación, del personal de GMXT o de cualquier tercero descrito en la Política, deberá dar aviso inmediato a través del Sistema Integral de Denuncias.

10.2. De las sanciones

1. El personal de GMXT, a través de la Política y capacitación, conocerán las consecuencias y sanciones de la Política y demás que se encuentren publicadas que forman parte del Programa de cumplimiento de GMXT, por lo que tendrá la obligación de reportar a su superior directo, y en su caso al área de Cumplimiento cualquier incumplimiento del que tenga conocimiento.

2. Con la finalidad de implementar la cultura de denuncia, nadie será despedido, degradado, suspendido, acosado o discriminado por denunciar de buena fe una posible violación a la Política y su marco normativo.

3. Los sujetos obligados que tengan conocimiento de cualquier incumplimiento a la Política o la normatividad en la materia, y no den aviso oportuno, podrá evaluarse como un acto de colusión, aplicando las mismas sanciones que quien cometa la infracción.

4. Las sanciones serán:

    a. Proporcionales al incumplimiento.

    b. Revisadas por los Comités de Ética y conducta y Recursos Humanos, conforme a sus lineamientos

    c. Para el personal de GMXT podrá ser desde una llamada de atención, levantamiento de un acta administrativa, hasta la recisión del contrato laboral.

    d. La aplicación de actos de sanción para terceros y, para los casos que aplique, se respetará en todo momento lo dispuesto en la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario y su Reglamento.

e. La presentación de acciones legales ante los tribunales y/o autoridades competentes.

5. GMXT se reserva el derecho de iniciar un proceso judicial y/o administrativo en contra de cualquier sujeto obligado que incumpla y vulnere el marco normativo de la materia.

6. El desconocimiento por parte de cualquier empleado de GMXT a lo dispuesto en la Política no los exime de su cumplimiento.

7. En caso de controversia, se tendrá que remitir a la normatividad aplicable.

8. Toda terminación laboral deberá apegarse a los procesos involucrados en las Direcciones de Recursos Humanos en cuanto a la protección de los datos personales y Digital, para la eliminación del usuario del equipo. Todo proceso deberá promoverse de una manera ordenada, disminuyendo así el riesgo hacia los activos de información que son propiedad de GMXT.

11. ANEXOS

a. Formato para la suscripción del "Certificado de conocimiento y cumplimiento"

GrupoMéxico TRANSPORTES

_____, a _____

A todos los Sujetos Obligados,

Adjunto a la Política contra la Violencia Laboral y sus anexos de GMXT, a la cual todos los accionistas, consejeros, directivos y empleados, así como a clientes, proveedores, consultores y todas aquellas personas que mantengan una relación comercial con GMXT deben conocer y apegarse.

Es importante que se de lectura al mismo y de existir algún conflicto de intereses y/o evento que contravenga este documento, lo reporten de inmediato de conformidad con el procedimiento de la Política contra la Violencia Laboral.

Agradeciendo su atención y observación a estas disposiciones oficiales internas de GMXT aprovecho la oportunidad para enviarles un cordial saludo.

Atentamente,

El Director General

Recibí y estudié la Política y me comprometo a cumplir cabalmente con ella, así como reportar cualquier anomalía que observe:

Nombre: _____

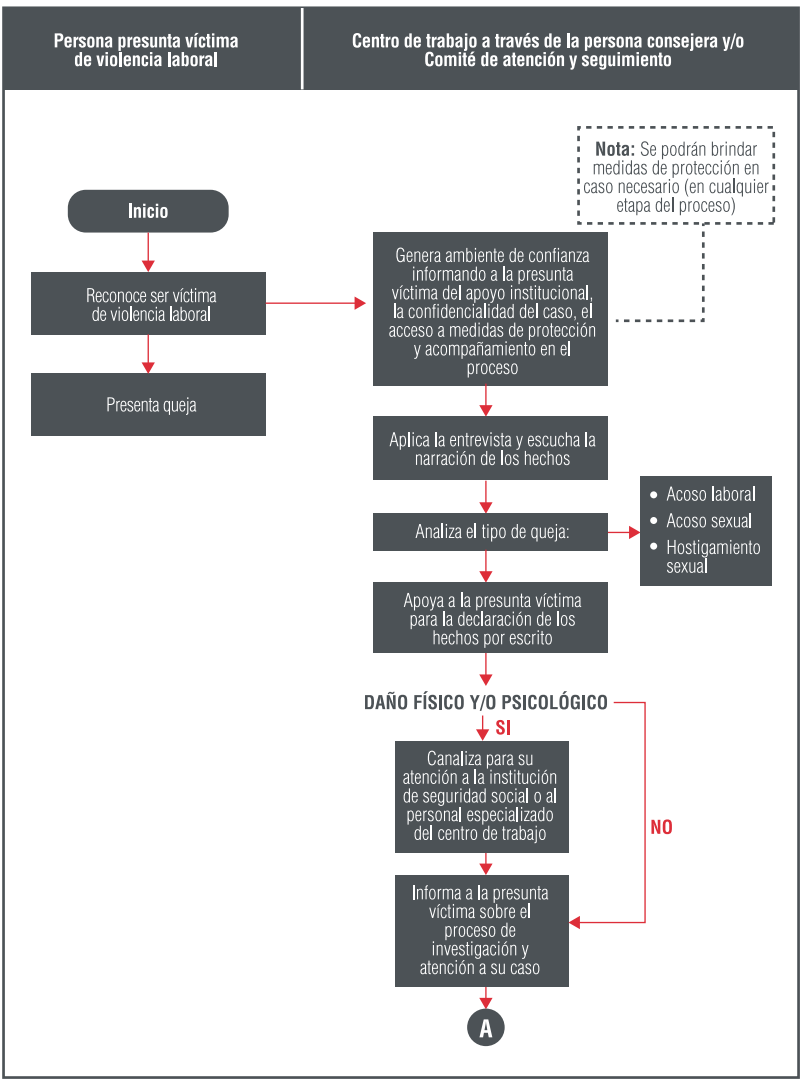
Empresa: _____

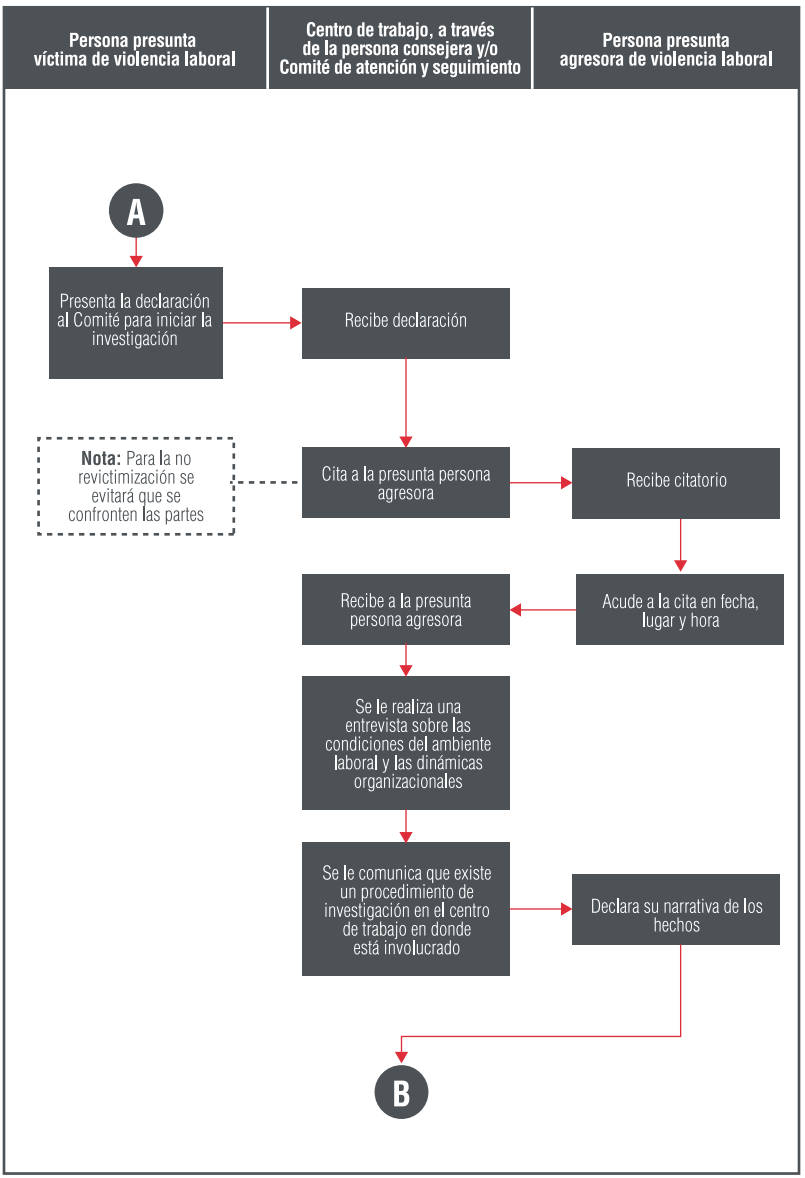
Número de proveedor/empleado: _____

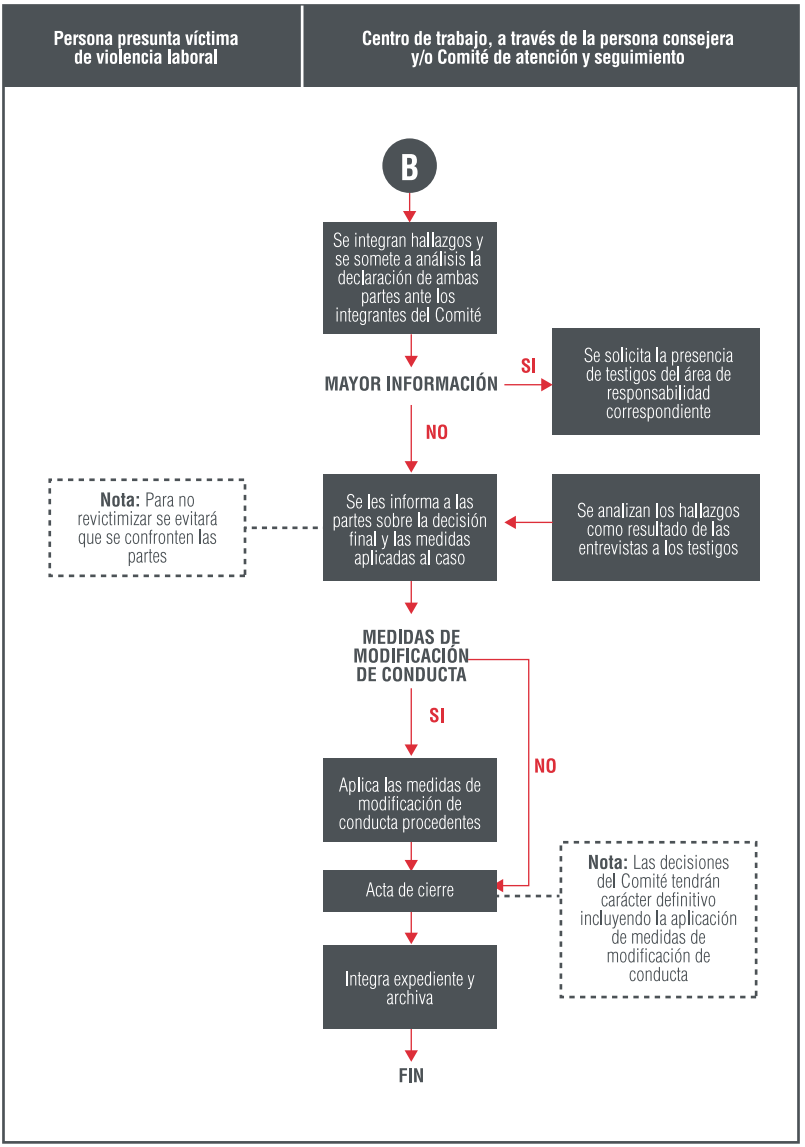
Fecha: _____

b. **Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral en el centro de trabajo**

Actores estratégicos para la implementación del Protocolo




Persona presunta víctima de violencia laboral
Centro de trabajo, a través de la persona consejera y/o Comité de atención y seguimiento
Persona presunta agresora de violencia laboral
A
Presenta la declaración al Comité para iniciar la investigación
Recibe declaración
Nota: Para la no revictimización se evitará que se confronten las partes
Cita a la presunta persona agresora
Recibe citatorio
Acude a la cita en fecha, lugar y hora
Recibe a la presunta persona agresora
Se le realiza una entrevista sobre las condiciones del ambiente laboral y las dinámicas organizacionales
Se le comunica que existe un procedimiento de investigación en el centro de trabajo en donde está involucrado
Declara su narrativa de los hechos
B


Persona presunta víctima de violencia laboral
Centro de trabajo, a través de la persona consejera y/o Comité de atención y seguimiento
B
Se integran hallazgos y se somete a análisis la declaración de ambas partes ante los integrantes del Comité
MAYOR INFORMACIÓN
SI
Se solicita la presencia de testigos del área de responsabilidad correspondiente
NO
Nota: Para no revictimizar se evitará que se confronten las partes
Se les informa a las partes sobre la decisión final y las medidas aplicadas al caso
Se analizan los hallazgos como resultado de las entrevistas a los testigos
MEDIDAS DE MODIFICACIÓN DE CONDUCTA
SI
NO
Aplica las medidas de modificación de conducta procedentes
Acta de cierre
Nota: Las decisiones del Comité tendrán carácter definitivo incluyendo la aplicación de medidas de modificación de conducta
Integra expediente y archiva
FIN

Cuestionario HOSEL para valoración de acoso y Hostigamiento Sexual Laboral

1.	¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
2.	¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
3.	¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
4.	¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
5.	¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
6.	¿En tu trabajo exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
7.	¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
8.	¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
9.	¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque han tocado partes de tu cuerpo?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
10.	¿Alguna persona te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás se enteren?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
11.	¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
12.	¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
13.	¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien de tu trabajo?	1 I 2 I 3 I 4 I 5
14.	¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?	1 I 2 I 3 I 4 I 5

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf

15.	¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
16.	¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
17.	¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
18.	¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
19.	¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
20.	¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
21.	¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con alguna persona externa al centro de trabajo para beneficiar al mismo?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
22.	¿Has comentado con alguien que un compañero (a) de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
23.	¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigada(o) sexualmente por alguien de tu trabajo?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
24.	¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
25.	¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
26.	¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
27.	¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**
28.	¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo?	**1 | 2 | 3 | 4 | 5**

29.	¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?	1 | 2 | 3 | 4 | 5
30.	¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo?	1 | 2 | 3 | 4 | 5
31.	¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo?	1 | 2 | 3 | 4 | 5
32.	¿En tu centro de trabajo hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?	Si NO
33.	¿Existen procedimientos en tu centro de trabajo para poder denunciar el hostigamiento sexual?	Si NO
34.	¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?	Si NO
35.	¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?	Si NO
36.	¿En tu centro de trabajo atienden las quejas por hostigamiento sexual?	Si NO
37.	¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?	Si NO
38.	¿En tu centro de trabajo se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual?	Si NO

Cuestionario para identificar Violencia Laboral

1.	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	1 | 2 | 3 | 4 | 5
2.	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	1 | 2 | 3 | 4 | 5
3.	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	1 | 2 | 3 | 4 | 5
4.	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	1 | 2 | 3 | 4 | 5

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf

5.	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	1 | 2 | 3 | 4 | 5
6.	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	1 | 2 | 3 | 4 | 5
7.	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	1 | 2 | 3 | 4 | 5
8.	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	1 | 2 | 3 | 4 | 5
9.	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	1 | 2 | 3 | 4 | 5
10.	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	1 | 2 | 3 | 4 | 5
11.	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	1 | 2 | 3 | 4 | 5
12.	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	1 | 2 | 3 | 4 | 5
13.	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	1 | 2 | 3 | 4 | 5
14.	Prohíben a mis colegas hablar conmigo	1 | 2 | 3 | 4 | 5
15.	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	1 | 2 | 3 | 4 | 5
16.	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	1 | 2 | 3 | 4 | 5
17.	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	1 | 2 | 3 | 4 | 5
18.	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	1 | 2 | 3 | 4 | 5
19.	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante otras personas	1 | 2 | 3 | 4 | 5
20.	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	1 | 2 | 3 | 4 | 5
21.	Intentan aislarme de mis colegas dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	1 | 2 | 3 | 4 | 5

22.	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
23.	Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
24.	Me menosprecian personal o profesionalmente	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
25.	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
26.	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
27.	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
28.	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
29.	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
30.	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
31.	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
32.	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
33.	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
34.	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
35.	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
36.	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
37.	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
38.	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
39.	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
40.	Intentan persistentemente desmoralizarme	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**

41.	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
42.	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar «pillarme en algún renuncio»	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
43.	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	**1 I 2 I 3 I 4 I 5**
44.	En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud. víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)?	**Si NO**

AUTORIZACIONES

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

DIRECCIÓN JURÍDICA

DIRECCIÓN DE AUDITORÍA

DIRECCIÓN DE FINANZAS

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS

DIRECCIÓN DIGITAL