



POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

MOTOR

CINCO M DOS



cnética

I.- OBJETIVO.

Establecer una serie de medidas uniformes, homogéneas y efectivas, para definir, prevenir, denunciar y erradicar, cualquier conducta que suponga acoso en Grupo Cinco M, así como sus empresas filiales y subsidiarias; así mismo definir los mecanismos para orientar a las presuntas víctimas de acoso y discriminación.

II.- DECLARACIÓN Y ALCANCE DE LA POLÍTICA.

En Grupo Cinco M tenemos una política de cero tolerancia a cualquier tipo de acoso o discriminación por motivos de género, orientación sexual, identidad de género, edad, estado civil, origen, raza, religión, condición migratoria, color o cualquier categoría protegida por la ley.

De manera enunciativa más no limitativa, incluye, además, el acoso y discriminación cometidos o padecidos por otros empleados y terceros en el lugar de trabajo, como visitantes, clientes y proveedores de Grupo Cinco M.

En Grupo Cinco M estamos comprometidos a garantizar a todos los empleados un ambiente laboral y profesional libre de violencia de cualquier tipo.

III.- DEFINICIONES.

En Grupo Cinco M queremos que todos los empleados comprendan las reglas básicas de lo que se considera acoso. Para efectos de la presente política, el ACOSO incluye toda conducta verbal o física que amenace, intimide o coaccione a otra persona; algunos ejemplos de ésta inaceptable conducta:

ACOSO SEXUAL

Se considera Acoso Sexual todo comportamiento verbal, no verbal, físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de género y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.

El acoso sexual puede producirse de diversas maneras; de manera física, verbal, visual o escrita, como una acción de asedio, lo que incluye mensajes de texto, mensajes de disposición inmediata, textos, correos electrónicos, y mediante el uso de redes sociales.

Grupo Cinco M prohíbe el uso de computadoras o dispositivos electrónicos y celulares de la empresa para tratar datos inadecuados y no relacionados con el trabajo proveniente de internet y/o redes sociales.

Algunos ejemplos:

- **ACOSO LEVE.- (verbal)**
- Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, entre otros.
- **ACOSO MEDIO.- (no verbal y sin contacto físico)**
- Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
- **ACOSO GRAVE.- (verbal y con contacto físico)**
- Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

ACOSO LABORAL

Se considera Acoso Laboral, el proceso en el que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con el fin de perjudicar o deteriorar su estatus personal, salud, integridad o provocar su salida del centro de trabajo.

También conocido como "mobbing", esta conducta se presenta entre pares, y entre superiores y subordinados. En estos casos, la víctima se ve aislada, situación que la pone en un estado de indefensión.

Algunos ejemplos:

- Ataques con medidas organizacionales (calificar su desempeño de manera ofensiva, asignarle tareas desproporcionadas a sus capacidades, darle información insuficiente o datos erróneos para realizar sus tareas, etc.)
- Ataques a las relaciones sociales

de las víctimas (prohibir a sus compañeros hablarle, ignorarla, tratarla como si no existiera, etc.)

- Ataques a la vida personal de la víctima (criticar permanentemente la vida privada de la víctima, acoso telefónico o a través de medios electrónicos, ridiculizar, imitar, burlarse de la víctima, etc.)
- Agresiones físicas (golpes, empujones, bofetadas, patadas, etc.)
- Agresiones verbales (insultos, gritos, amenazas, faltas de respeto, etc.)

Para Grupo Cinco M es imperante tener presente que el acoso laboral lo sufren tanto mujeres como hombres.

ACOSO VERBAL

Podrán ser considerados todos aquellos comentarios ofensivos o inoportunos relacionados con la raza, sexo, religión, orientación sexual, identidad de género, edad, nacionalidad, o discapacidad. Las bromas verbales (incluyendo comentarios raciales y étnicos).

ACOSO NO VERBAL

Podrán ser considerados todos aquellos gestos, la distribución o exhibición de cualquier material escrito o gráfico que ridiculiza, denigra, injuria, menosprecia o muestra falta de respeto hacia una persona o grupo por motivos de raza, sexo, religión, orientación sexual, identidad de género, edad, nacionalidad, o discapacidad.

DENUNCIA

En Grupo Cinco M estamos convencidos que un efectivo sistema de denuncia, nos permitirá fortalecer nuestro compromiso de **CERO TOLERANCIA** al acoso y la discriminación.

Tres Sencillos Pasos para denunciar:

- **PASO 1-** Comunicar al presunto infractor que dicha conducta no es de tu agrado y que no lo haga.
- **PASO 2-** Denunciar la situación a tu superior jerárquico, quien, a su vez, deberá informar al Comité de integridad.
- **PASO 3-** Si lo consideras o te resulta incómodo hablar del asunto con tu superior jerárquico, denuncia el incidente directamente al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses, mediante el correo electrónico: comitedeetica@grupocincom.com y/o acude directamente a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos.

En la aplicación de la presente Política, Grupo Cinco M, garantiza que se tendrán presentes los siguientes principios:

- Cero Tolerancia al Acoso y la Discriminación
- Igualdad de Género
- Confidencialidad
- Prohibición de Represalias
- Integridad personal
- Debida Diligencia

***CERO
TOLERANCIA
al acoso y la
discriminación.***

Julio 2019