

 • grupoVISO •	Tipo de documento	Código	Versión	Emisión	Vigencia	Página
	POLÍTICA	PO-AD-08	01	12/04/2021	PERMANENTE	1 de 5
PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.						

1. Objetivo.

Establecer las definiciones, reglas y sanciones que nos permita asegurar que todos los colaboradores de la organización tengan un entorno de trabajo libre de discriminación, violencia o acoso y donde la dignidad de cada una de las personas sea respetada.

2. Alcance.

Esta Política aplica para todas las Unidades de Negocio que conforman Grupo Viso.

3. Política.

En todas las empresas que conforman Grupo Viso estamos comprometidos con el respeto de la dignidad de cada persona ya que guiarnos en una conducta respetuosa y profesional promueve la productividad, minimiza conflictos, pero sobre todo va de la mano con la misión y visión de la empresa; por lo que cualquier acto que no camine de la mano con lo antes mencionado estará infringiendo nuestros valores como organización. Esto significa que prohibimos estrictamente cualquier discriminación o acoso, laboral o sexual, según se describe a continuación, dirigido hacia cualquier colaborador o colaboradora, postulante a trabajo, cliente, proveedor o persona que trabaje con y para GRUPO VISO.

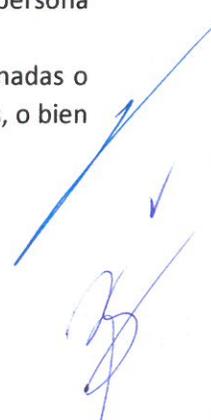
4. Definiciones de conductas prohibidas.

4.1 Discriminación: Está prohibida cualquier acción discriminatoria basada en la condición de una persona en todos los aspectos de nuestra actividad laboral. Para los propósitos de esta política, acción discriminatoria incluye, pero no se limita sólo a, despedir, negarse a contratar, negar capacitación, condiciones o privilegios del trabajo basados en razones de raza, color, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual. Esto también incluye incitar o ayudar a alguien a tomar acciones discriminatorias.

4.2 Acoso y Hostigamiento: se prohíbe cualquier forma de acoso y/u hostigamiento hacia y de cualquier colaborador, la ley ha identificado estos conceptos como actos violentos dentro de las áreas laborales. Se incluye en esta prohibición tanto el acoso Laboral como el acoso Sexual:

4.2.1 Acoso Laboral: El acoso laboral o "mobbing", es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por su jefatura o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio que tengan como resultado para él/la o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral, esto incluye, pero no se limita sólo a:

- a) Humillar, usar insultos, estereotipos negativos o garabatos que afecten la dignidad de la persona de forma reiterada.
- b) Utilizar un lenguaje ofensivo en la forma de relacionarse, realizar bromas mal intencionadas o burlarse de otros colaboradores o colaboradoras, hacer comentarios negativos constantes, o bien críticas o comentarios sarcásticos reiterados;

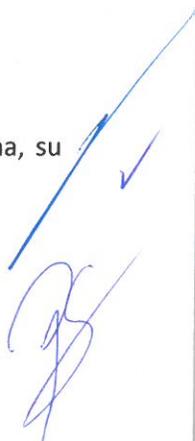


	Tipo de documento	Código	Versión	Emisión	Vigencia	Página
	POLÍTICA	PO-AD-08	01	12/04/2021	PERMANENTE	2 de 5
	PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.					

- c) Hacer comentarios ofensivos acerca de la condición de una persona, apariencia u orientación sexual;
- d) Hacer circular o publicar fotos, caricaturas, afiches, cartas, notas, correos electrónicos, invitaciones, u otros materiales ofensivos;
- e) Usar el correo electrónico o los recursos de la compañía para recibir, ver o enviar chistes, fotografías, afiches u otros materiales ofensivos similares;
- f) Actos intimidatorios, tales como intimidación o amenazas basados en la condición de una persona;
- g) Desacreditar a una persona, dañar su honra o fama;
- h) Tratar mal a alguien de palabra o agresiones físicas;
- i) Cualquier otra conducta que demuestre hostilidad, falta de respeto o degradación de una persona basado en la condición de esa persona
- j) Aislar, excluir o dejar de lado a alguien;
- k) Amenazar reiteradamente con el despido sin causa válida;
- l) Humillar en público, por ejemplo, reprimir a un empleado en una reunión o en presencia de otras personas, gritar a un empleado o usar lenguaje ofensivo, proferir insultos o agravios personales.

4.2.2 Acoso Sexual: Se entiende por Acoso Sexual según la ley Federal de Trabajo “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”, por lo que se prohíbe la acción de asedio, acoso, ya sea expresado de forma verbal o física con términos, conceptos, señas, imágenes que tengan una connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal, además se consideran como conductas de acoso sexual las siguientes:

- a) Chistes, piropos inadecuados y de corte sexual;
- b) Conversaciones de contenido sexual que agredan a los colaboradores o colaboradoras;
- c) Miradas, gestos lascivos, muecas, indagaciones u observaciones acerca de la vida sexual de una persona u otros que puedan clasificarse como tal de acuerdo con el análisis de cada caso en particular
- d) Fotografías de contenido sexual
- e) Llamadas telefónicas, mail o cualquier forma de comunicación electrónica que tengan contenido sexual
- f) Sujetar o acorralar a una colaboradora o colaborador con intenciones sexuales
- g) Manoseo indebido, toqueteo o palmadas indeseadas, o alguna otra conducta verbal o física de una naturaleza sexual.
- h) Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
- i) Insinuaciones sexuales fuera de lugar o solicitud de favores sexuales;
- j) Bromas o insultos por razones de género que causan perturbación o humillación;
- k) Invitaciones reiteradas e indeseadas de tipo social o sexual;
- l) Observaciones inapropiadas o inoportunas acerca de los atributos físicos de una persona, su apariencia u orientación sexual.



 •grupoviso•	Tipo de documento	Código	Versión	Emisión	Vigencia	Página
	POLÍTICA	PO-AD-08	01	12/04/2021	PERMANENTE	3 de 5
PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.						

A su vez, queda prohibida la acción de asedio a otra persona solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, profesionales o de subordinación, considerándose como Hostigamiento Sexual.

4.3 Represalias: Está prohibido tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier colaborador o colaboradora, postulante de trabajo, cliente, proveedor u otras personas que se relacionan comercialmente con las unidades que conforman Grupo Viso por denunciar alguna conducta que pueda infringir esta política.

4.4 Abuso de poder: Queda prohibido que un gerente o supervisor, director, o cargos altos, aproveche indebidamente su puesto o use injustamente su autoridad para socavar el trabajo o el desempeño laboral de una persona, amenazar su medio de sustento, o interferir o influir negativamente en su carrera profesional. Es el ejercicio de la autoridad sin ningún fin laboral legítimo y que debe razonablemente saberse que es inapropiado, comportamientos que pueden constituir abuso de poder:

- a) Pedir a los subordinados que realicen tareas o trámites personales;
- b) Menospreciar el trabajo de una persona o un equipo;
- c) Mostrar favoritismo;
- d) Establecer metas o fechas límite poco realistas;
- e) Quitar responsabilidades o impedir el buen desempeño del trabajo;
- f) Retener injustificadamente recursos o información necesarios para que una persona o equipo realice su trabajo.

4.5 Violencia: Entiéndase como violencia a agresiones físicas o verbales, como peleas e insultos en cualquier espacio de trabajo dentro del Grupo.

5. Lineamientos.

5.1 Es nuestro deber garantizar el acceso a los colaboradores de Grupo Viso a un ambiente laboral y profesional libre de violencia de cualquier tipo.

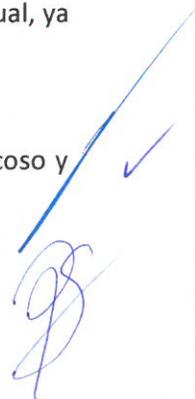
5.2 Grupo Viso está comprometido en prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento, incluyendo el de carácter sexual, entre los miembros de la organización.

5.3 Nuestro compromiso es prevenir las conductas de acoso u hostigamiento, defender el derecho de todos los colaboradores para ser tratados con dignidad y prevenir estas conductas en los sistemas de gestión, garantizando un lugar de trabajo libre de cualquier conducta inapropiada.

5.4 En la aplicación e interpretación de la presente Política deberán prevalecer los principios de no revictimización, no tolerancia, igualdad de género, confidencialidad, presunción de inocencia, dignidad, prohibición de represalias y celeridad conforme a lo dispuesto en las leyes del país.

5.5 Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral y sexual, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva.

5.6 Recursos humanos debe realizar las siguientes acciones para prevenir y atender los casos de Acoso y Hostigamiento, las cuales son enunciativas más no limitativas:

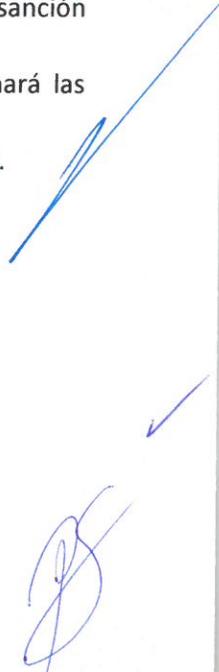


 • grupoviso •	Tipo de documento	Código	Versión	Emisión	Vigencia	Página
	POLÍTICA	PO-AD-08	01	12/04/2021	PERMANENTE	4 de 5
	PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.					

- 5.6.1 Planificar la prevención contra los casos de Acoso u Hostigamiento, incluyendo el sexual, mediante la implementación de lineamientos generales o específicos, buscando que sean coherentes con la práctica profesional, la ubicación geográfica, el respeto a los derechos humanos y las disposiciones jurídicas aplicables;
- 5.6.2 Facilitar a los colaboradores el acceso a la información y documentación para la prevención y atención de los casos de Acoso y Hostigamiento;
- 5.6.3 Fomentar y establecer el principio rector de “cero tolerancias” a las conductas de Acoso u Hostigamiento, discriminación y Violencia, la cual se comunicará a través de los medios o canales que resulten idóneos;
- 5.6.4 Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- 5.6.5 Adopción de medidas de protección a la Presunta Víctima, escuchando, analizando y brindando un trato justo y comprensivo.

6. Medidas.

- 6.1 Si un colaborador o colaboradora, independientemente de su nivel jerárquico, es objeto u observa o toma conocimiento de cualquier conducta que pueda infringir esta política debe reportar inmediatamente este hecho a cualquiera de las opciones que se señalan a continuación:
 - a) Reportar con recursos humanos.
 - b) Enviar un correo a denunciacero@grupoviso.mx
 - c) Reportar con el jefe inmediato.
- 6.2 La Compañía considerará cada denuncia de infracción a esta política en forma responsable y confidencial e investigará pronta y exhaustivamente dicha denuncia de acuerdo con lo establecidos en la presente Política.
- 6.3 El área de Recursos Humanos hará todos los esfuerzos razonables para mantener la confidencialidad de todas las partes involucradas en cualquier investigación. Se compartirá información solamente con aquellos que tengan necesidad de saber con el propósito de facilitar la investigación o resolución. Cualquier divulgación de información, distinta de la que está basada en la necesidad de saber según se describe anteriormente, constituirá una violación a la confidencialidad y resultará en una sanción disciplinaria.
- 6.4 Recursos Humanos, llevará registros de las incidencias sobre cualquier tipo de violencia y hará las investigaciones pertinentes.
- 6.5 Cada acción se estará reportando al jefe inmediato y cuando lo amerite a la Dirección de General.

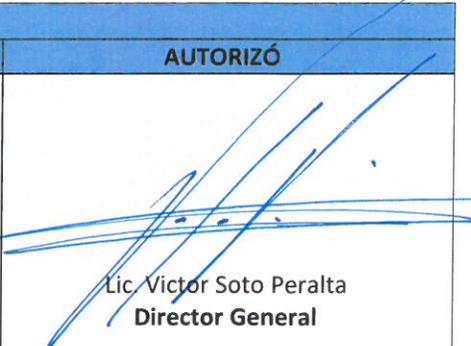


6.6 Resumen de Sanciones por el tipo de agresión:

TIPO DE AGRESIÓN	EJEMPLOS	FALTAS	SANCIÓN
Discriminación	Por raza, color, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, discapacidad, identidad de género u orientación sexual.	Primera falta.	Llamada de atención de manera verbal
		Segunda falta.	Acta administrativa
		Tercera falta	Rescisión de contrato
Acoso Laboral	Humillaciones, insultos, burlas, distribución de materiales ofensivos, amenazas, aislamiento.	Primera falta.	Llamada de atención de manera verbal.
		Segunda falta.	Acta administrativa.
		Tercera falta.	Rescisión de contrato.
Acoso Sexual	Chistes o piropos inadecuados y de corte sexual, miradas y gestos lascivos, fotografías de contenido sexual, comunicación electrónica con contenido sexual, insinuaciones sexuales, tocamientos, (Previo al análisis de pruebas).	Primera falta.	Llamada de atención de manera verbal
		Segunda falta	Acta administrativa.
		Tercera Falta	Rescisión de contrato.
Violencia	Agresiones físicas o verbales.	Primera falta por agresión física.	Acta administrativa.
		Segunda falta por agresión física.	Rescisión de contrato.
		Primera falta por agresión verbal.	Llamada de atención de manera verbal.
		Segunda falta por agresión verbal.	Acta administrativa.
		Tercera falta por agresión verbal.	Acta administrativa.
		Cuarta falta por agresión verbal.	Rescisión de contrato.



TIPO DE AGRESIÓN	EJEMPLOS	FALTAS	SANCIÓN
Represalias	Tomar alguna acción negativa u ocasionar daño en contra de cualquier colaborador, por denunciar alguna conducta que pueda infringir esta política.	Primera falta.	Llamada de atención de manera verbal
		Segunda falta.	Acta administrativa
		Tercera falta.	Rescisión de contrato
Abuso de poder	Pedir a los subordinados que realicen tareas o trámites personales; menospreciar el trabajo de una persona o un equipo; mostrar favoritismo; establecer metas o fechas límite poco realistas; quitar responsabilidades o impedir el buen desempeño del trabajo; retener injustificadamente recursos o información necesarios para que una persona o equipo realice su trabajo	Primera falta.	Llamada de atención de manera verbal
		Segunda falta.	Acta administrativa
		Tercera falta	Rescisión de contrato

ELABORÓ Y REVISÓ	AUTORIZACIÓN	
	REVISÓ	AUTORIZÓ
 12-04-2021 Lic. Paola V. Soto Elisea Gerente Recursos Humanos VISO	 12/04/21 Lic. Laura Sauza González Dirección General	 Lic. Víctor Soto Peralta Director General