Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016 Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016 Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017 VERSIÓN:

Página 1 de 59

REALIZO/	APROBÓ
Gerenda da Parimo III	
Gerencia de Recursos Humanos	Dirección General

1. OBJETIVO

Establecer y describir los lineamientos de Igualdad laboral entre mujeres y hombres en PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV, para fomentar e impulsar la equidad de género, promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, fortalecer el desarrollo personal y profesional y mantener un ambiente de trabajo armónico.

2. ALCANCE

Es de aplicación para todo el personal que forma parte de la organización, así como del personal de nuevo ingreso.

3. PERSONAL RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO DEL MANUAL

Dirección General Gerencia de Recursos Humanos. Comité de Inclusión Laboral



Fecha de elaboración:
25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:
25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión:
10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 2 de 59

4. INTRODUCCIÓN:

En **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** reconocemos que la discriminación constituye una violación flagrante a los derechos humanos. Es responsabilidad de la empresa generar mecanismos y fortalecer los ya existentes para proteger, defender promover y difundir el derecho a la no discriminación y la igualdad dentro del entorno laboral.

Entendemos que si el derecho a la no discriminación es violado, esta violación debe implicar responsabilidad individual y/o colectiva respecto de los infractores, y deben ser sancionadas.

En **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** prohibimos toda forma de discriminación, por lo que en este *Manual de Igualdad Laboral y No discriminación*, establece medidas internas eficaces para erradicar las prácticas excluyentes que se manifiestan al interior, que garantizan la igualdad de participación de hombres y mujeres con la incorporación de criterios de igualdad laboral y de género en todas las acciones, actuaciones, programas, proyectos, etc., no como algo "adjunto" sino como algo "inherente" y "prioritario" en la estrategia integral de la empresa.

En ese sentido, la realización de acciones a favor del personal dentro de **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** equilibra las diferencias existentes entre hombres y mujeres, las cuales constituyen una ventaja para la equidad. La existencia de un entorno adecuado para conseguir la igualdad de resultados.

5. MISIÓN

PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV es una empresa que brinda productos ecológicos y servicios integrales de limpieza profesional, que busca y promueve su crecimiento e innovación constante, contando con cobertura nacional, permitiendo así, que se cumplan los parámetros de operación que la colocan como la opción más competitiva para la clientela.

6. VISIÓN

En **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** buscamos ser una empresa con solidez financiera, que supere las expectativas de nuestra clientela innovando tácticas de limpieza, teniendo presencia en todo el país y un reconocimiento a nivel nacional en productos y servicios de limpieza.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 3 de 59

7. POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL NO DISCRIMINACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

La dirección general de **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV**, se compromete a través del comité de inclusión laboral a implementar, ejecutar y evaluar la presente política.

PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV, se compromete a promover y asegurar el respeto a los derechos humanos de todo el personal sin importar el tipo de contrato garantizando la igualdad en trato y oportunidades en beneficio de mujeres y hombres; estableciendo medidas específicas para prohibir, prevenir, atender y sancionar las situaciones de violencia, discriminación, maltrato, segregación, hostigamiento y acoso en todas sus formas por parte de cualquier persona externa, interna o autoridades del centro de trabajo, al ser atentorias de la dignidad perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima del personal.

En PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV, generamos un ambiente armonioso a través de la difusión de acciones de responsabilidad y respeto donde se promueva un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral, por lo que prohibimos todo tipo de "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."

Promovemos acciones a favor de la integración de mujeres, hombres y personas en situación de vulnerabilidad con procesos de desarrollo personal y profesional, a través de la igualdad y el respeto, **por lo que queda estrictamente prohibida la solicitud de certificado de no embarazo y/o de VIH** a cualquier persona, que se postule, seleccione, contrate y/o tenga algún proceso laboral con **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV**



Fecha de elaboración:
25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:
25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión:
10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 4 de 59

8. Acciones afirmativas / Acciones a favor del personal.

Nos comprometemos a promover y asegurar el respeto a los derechos humanos del personal de **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV**, garantizando la igualdad en trato y oportunidades entre mujeres y hombres; estableciendo medidas específicas para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral, discriminación y hostigamiento de cualquier tipo, en búsqueda de un ambiente armoniosos a través de acciones donde se promueva un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral.

8.1 Acciones Afirmativas

El Comité de Inclusión Laboral asegura que las acciones a favor del personal se realicen con igualdad laboral y no discriminación, entre mujeres y hombres mediante los siguientes indicadores:

No.	PUESTO	ACTIVIDAD	PERIOCIDAD	ACCIÓN DE INDICADOR	PERIODO DE EVALUACION	INDICADOR	INDICADOR MINIMO
		Solicitar y autorizar lineamientos y políticas para el buen funcionamiento de los procesos de recursos humanos, fomentando e implementando dichas prácticas.	ANUAL		10 de Diciembre	100%	95%
		Solicitar avances y resultados en relación al proceso de redutamiento y selección, de acuerdo a los lineamientos y políticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	SEMESTRAL		Dentro de los 10 primeros dias del mes consecutivo del semestre	100%	95%
1	instrumento de percepción de socio- laborales y de equidad de género. Autoriza los tabuladores de acuerdo a los lineamientos y políticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social. Autorización de los planes de ascenso y permanencia en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social. Aprobación de los presupuestos en las distintas áreas en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social de las distintas áreas del centro de trabajo. Participa activamente en el comité de Participa activamente en el comité de	SEMESTRAL	EVALUACION DE	Dentro de los 10 primeros días del mes consecutivo del semestre	100%	95%	
		lineamientos y políticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.		INDICADORES	15 de Enero	100%	95%
		permanencia en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	TRIMESTRAL		Dentro de los 10 primeros días del mes consecutivo del trimestre	100%	95%
		Aprobación de los presupuestos en las				100%	95%
`		laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social de las	ANUAL		10 de Diciembre	100%	95%
		Participa activamente en el comité de inclusión laboral y no discriminación.	MENSUAL		Dentro de los 25 primeros días del mes consecutivo del trimestre	100%	95%
2	GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	Formula y/o actualiza lineamientos y políticas para el buen funcionamiento de los procesos de recursos humanos en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social de las distintas áreas del centro de trabajo.	ANUAL	Política de igualdad laboral y no discriminación. Código de Ética Política de inclusión laboral	10 de Diciembre	100%	95%



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 5 de 59

ı	1						
				Política contra violencia Laboral			
				Politica corresponsabilidad Laboral			
	is	Supervisa actividades orientadas al bienestar de personal y al mejoramiento del clima y cultura institucional.	SEMESTRAL	Reporte de resultados.	Dentro de los 10 primeros días del mes consecutivo del semestre	100%	95%
		Supervisa el proceso de reclutamiento y selección, de acuerdo a los lineamientos y políticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	TRIMESTRAL	Listado de puestos, categorías, salarios por sexo. Descripción de puestos Documentación del proceso de entrevista, exámenes.	Dentro de los 10 primeros días del mes consecutivo del trimestre	100%	95%
		Gestiona el proceso de capacitación, desempeño de personal, clima laboral y aplicación de instrumento de percepción de socio-laborales y de equidad de género.	MENSUAL	Revisar aplicación de evaluación de indicadores. Cronograma de capacitación,	Dentro de los 10 primeros dias del mes consecutivo	100%	95%
		Administra el sistema de compensaciones y beneficios, de acuerdo a los lineamientos y políticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	ANUAL	Tabulador de salarios Valuación de puestos	15 de Enero	100%	95%
		Planifica, desarrolla y difunde los planes de ascenso y permanencia en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	TRIMESTRAL	Revisar aplicación del proceso transparente y accesible de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios	Dentro de los 10 primeros días del mes consecutivo del trimestre	100%	95%
	***************************************	Participa activamente en el comité de inclusión laboral y no discriminación.	TRIMESTRAL	Cronograma de actividades 2016	Dentro de los 25 primeros días del mes consecutivo del trimestre	100%	95%
		Elabora la asignación de presupuestos en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social de las distintas áreas del centro de trabajo. - Asesorías - Inclusión laboral - Asesoría Nutricional - Guardería - Lactancia - Servicios Médicos - Cuidado del familiar enfermo - Adulto Mayor	ANIIAI Of	Officia da	10 de Diciembre	100%	95%
						100% 100% 100%	95% 95% 95%
						100% 100% 100% 100% 100%	95% 95% 95% 95% 95%
		- Personas con discapacidad				100%	95%
3	GERENCIA DE ADMINISTRACION	Elabora el presupuesto anual para el área de reclutamiento y selección en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	ANUAL	Oficio de aprobación	10 de Diciembre	100%	95%
2		Elabora el presupuesto anual para el área de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	ANUAL	Oficio de aprobación	10 de Diciembre	100%	95%
		Elabora el presupuesto anual en materia de asesoria juridica en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	ANUAL	Oficio de aprobación	10 de Diciembre	100%	95%
		Evalúa el correcto desarrollo de políticas salariales de acuerdo a los lineamientos y políticas de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	V	Método de Valuación de puestos	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo del semestre	100%	95%
			GEMEST KAL	Valuación de puestos Tabulador de		100%	95%
		Elabora presupuesto anual en materia de accesibilidad laboral.		salarios		100%	95% 95%
		- Personas con discapacidad	ANUAL.	Oficio de aprobación	10 de Diciembre	100%	95%
		- Adultos Mayores - Mujeres embarazadas		aprovidual)		100%	95%
					i	100%	95%



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 6 de 59

		Elabora pago anual para servicios de comunicación interna y externa	ANUAL	Pago de página Web en materia de igualdad laboral	20 de Marzo	100%	95%
		Desarrollo y definición de objetivos para horarios flexibles, permisos, licencia de paternidad, licencia de maternidad.	ANUAL	Política de permisos	10 de Diciembre	100%	95%
		Vigila, coordina y ejecuta los diferentes tipos de resolución en materia de Igualdad Laboral y no discriminación.	MENSUAL	înforme de eventos	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo	100%	95%
				Informe, debe contener: Mejoras de		100%	95%
	COORDINACION JURIDICA	Evaluación de implementación de las prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	SEMESTRAL	practicad de igualdad y no discriminación	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo del semestre	100%	95%
-1				Definición de acciones y recurso necesarios		100%	95%
				Plan de acción ante desviación detectada durante auditoria		100%	95%
		Flahamala		Cumplimiento del		100%	95%
		Elabora el presupuesto anual en materia de asesoria jurídica (ombudsperson)	ANUAL	presupuesto al 100%	10 de Diciembre	100%	95%
		Informe de Acciones Afirmativas	TRIMESTRAL	Cumplimiento de acciones Afirmativa	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo del trimestre	100%	95%
		Realiza procesos de formación, capacitación, siguiendo los lineamientos y políticas establecidas.	MENSUAL	Elementos probatorios del proceso de formación	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo	100%	95%
	COORDINACION DE CAPACITACION	Elabora y ejecuta planes de capacitación y sensibilización siguiendo los lineamientos y políticas establecidas.	ANUAL	Cronograma anual de actividades de capacitación	10 de Diciembre	100%	95%
		y ponticas establecidas.		Lista de asistencia Evidencias		100% 100%	95% 95%
5		Comunica y difunde las actividades de capacitación a todo el personal.	MENSUAL	Elementos probatorios de la difusión	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo	100%	95%
		Elabora el presupuesto anual para el área de capacitación en materia de Inclusión Laboral y no discriminación	ANUAL	Cumplimiento del presupuesto al 100%	10 de Diciembre	100%	95%
		Ejecución de los programas de formación, capacitación y aquellos requeridos por los clientes internos siguiendo los lineamientos y políticas en materia de	MENSUAL	Lista de evidencias	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo	100%	95%
		igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.		Evidencias		100%	95%
		Participa activamente en el comité de inclusión laboral y no discriminación. Elabora el catálogo de puestos siguiendo	TRIMESTRAL	Cronograma de actividades	Dentro de los primeros 25 días del mes consecutivo del trimestre	100%	95%
		los lineamientos de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social	ANUAL	Catálogo de puestos	10 de Diciembre	100%	95%
6	COORDINACIÓN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Coordina la elaboración de pruebas específicas para la selección de personal siguiendo los lineamientos de igualdad laboral y no discriminación, inclusión	TRIMESTRAL	Manuales o documentos de pruebas de	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo del trimestre	100%	95%
		laboral y responsabilidad social		selección	,	100%	95%
		Administra el presupuesto anual para el área de reclutamiento y selección en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	Mensual	Aplicación del presupuesto por mes	Dentro de los 10 días del mes consecutivo	100%	95%
7	COORDINACION DE RECURSOS HUMANOS	Reporta resultados a la gerencia de Recursos Humanos en materia de clima laboral, igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y/o responsabilidad social.	TRIMESTRAL	Resultados del Apéndice E NMX R 025 SCFI 2015	10 primeros dias del trimestre	100%	95%
,		Desarrolla actividades orientadas al bienestar del personal y al mejoramiento del clima, cultura institucional y , clima laboral, y de instrumentos de percepción de socio-laborales y de equidad de género	TRIMESTRAL	Aplicación de la política de corresponsabilidad familiar	10 primeros días del trimestre	100%	95%



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN :

Página 7 de 59

		Reporta resultados en relación al sistema de compensaciones y beneficios.	ANUAL	Aplicación Tabulador de salarios	25 de Enero	100%	95%
		Genera el presupuesto anual para asesoría nutricional, guardería, lactancia, servicios médicos, cuidado familiar enfermo, adulto mayor y/o discapacidad.	ANUAL	Cumplimiento del presupuesto al 100%	10 de Diciembre	100%	95%
	COOCCUING CO. 175	Despliega objetivos de operación para poder llevar a cabo proyectos en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social, a través de pláticas.	MENSUAL	Listas de asistencia	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo	100%	95%
3	COORDINACION DE SUPERVISION	Distribuye el material necesario para la implementación de proyectos o actividades en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	MENSUAL	Listas de entrega	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo	100%	95%
		Participa activamente en el comité de inclusión laboral y no discriminación.	TRIMESTRAL	Cronograma de actividades	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo del trimestre.	100%	95%
		Evalúa de los documentos maestros de su área para uso de lenguaje incluyente y no sexista.	SEMESTRAL	Porcentaje (%) de cumplimiento de cronograma de actividades de 2016	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo del semestre	100%	95%
3	COORDINACION DE ADMINISTRACION	Administra el presupuesto en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	MENSUAL	Cumplimiento del presupuesto al 100%	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo	100%	95%
	NOWING TOOLON	Replica en materia de Igualdad Iaboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social con proveedores y/o clientes.	ANUAL	1% más de replicabilidad de 2015	10 de Diciembre	100%	95%
		Participa activamente en el comité de inclusión laboral y no discriminación.	TRIMESTRAL	Cronograma de actividades	Dentro de los primeros 25 días del mes consecutivo del trimestre	100%	95%
10	COORDINACION DE MANTENIMIENTO	Elabora el plan de accesibilidad para personas con discapacidad, adultos mayores y mujeres embarazadas.	ANUAL	Cumplimiento del plan de accesibilidad al 100%	10 de Diciembre	100%	95%
		Elabora presupuesto anual en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	ANUAL	Cumplimiento del Presupuesto al 100%	10 de Diciembre	100%	95%
11	ASISTENCIA DE ADMINISTRACION	Recauda información y documentación en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	MENSUAL	Documentos de Evidencia	Dentro de los 10 primeros días del mes consecutivo	100%	95%
12	ASISTENCIA DE RECLUTAMIENTO	Realiza y redacta las publicaciones de los requerimientos de acuerdo al perfil indicado en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social	MENSUAL	Evidencia de anuncios	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo	100%	95%
		Realiza la descripción de puestos según los lineamientos en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social	ANUAL	Descripciones de puestos	10 de Diciembre	100%	95%
13	ASISTENCIA DE MANTENIMIENTO	Ejecuta el plan de accesibilidad para personas con discapacidad, adultos	TRIMESTRAL	Fotografías de la infraestructura	Dentro de los primeros 10 días del	100%	95%
		mayores y mujeres embarazadas.		Formato de realización	mes consecutivo del trimestre	100%	95%
14	ASISTENCIA DE RECURSOS HUMANOS	Realiza informes, encuestas, y/o reportes estadísticos en materia de clima laboral, igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y/o responsabilidad social y de equidad de género.	TRIMESTRAL	Aplicación, Apéndice normativo E	10 primeros días del trimestre	100%	95%
		Difunde los planes de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	TRIMESTRAL	Evidencia de difusión	10 primeros días del trimestre	100%	95%
15	ASISTENCIA DE OPERACIONES	Solicita material (trípticos, posters, folletos) en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	TRIMESTRAL	Oficio	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo del trimestre	100%	95%
	O, LIVIOIONES	Promociona los objetivos establecidos en materia de igualdad laboral y no discriminación, inclusión laboral y responsabilidad social.	MENSUAL	Evidencia de la difusión	Dentro de los primeros 10 días del mes consecutivo	100%	95%



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 8 de 59

8.2 Acciones a favor del personal

Con el fin de hacer efectiva las acciones afirmativas (indicadores), la empresa estableció programas, procesos y procedimiento con medidas específicas para prevenir situaciones de desigualdad, o que atenten contra la igualdad laboral y la no discriminación. Las acciones a favor al personal serán aplicables en tanto subsistan las acciones afirmativas en **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV**, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

8.2.1 CONDICIONES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.

En PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV fomentamos la equidad en todas sus áreas y procesos a fin de evitar y eliminar cualquier forma, práctica o procedimiento que pueda generar efectos discriminatorios hacia todo su personal Por ello, formamos el Comité de Inclusión Laboral que promueve el trabajo decente, la no discriminación y la igualdad de oportunidades, la equidad laboral y de género, así como para vigilar el cumplimiento de la Política contra la violencia laboral, a los espacios, instalaciones, adaptaciones y señalamientos para personas en situación vulnerable en la empresa.

Proceso de difusión y promoción de la política

La importancia de la comunicación en los servicios de información de **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** es uno de los pilares para la integración de las personas, como agente formador y recreador que garantizan que la Información sea participativa y colaborativa con todos los individuos que la componen.

La comunicación inclusiva refiere a la mejora en los procesos de intercambio de información. Para que esto se lleve a cabo en igualdad de oportunidades, debe tenerse en cuenta la reducción o eliminación de las posibles barreras en el proceso comunicacional a raíz de las



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016 Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 9 de 59

características propias de cada individuo, por lo que comunicamos, promovemos y difundimos de la siguiente manera:

> Página WEB:

Incluye información acerca de los documentos rectores como la misión, visión, política de inclusión laboral, política de igualdad laboral y no discriminación, política de corresponsabilidad familiar, código ética, derechos humanos de diferentes grupos en situación vulnerable y artículos relacionados con la equidad de género.

Destinamos un apartado especial en la página WEB para la Política contra la violencia laboral, misma que tiene el objeto de prevenir, atender y sancionar las prácticas de violencia laboral, a través de siguientes temas:

- ✓ Conceptos
- √ Tipos de acoso y hostigamiento
- ✓ Medidas preventivas:
 - Sensibilización
- ✓ Procedimiento de la "política"
 - Procedimiento de denuncia
- Confidencialidad y protección de los afectados
- √ Funciones del comité de inclusión laboral de prevención del acoso
 - De la investigación
 - Elaboración del informe
- ✓ Protección de la salud del personal de PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV
 - Atención Psicológica
 - Restablecimiento en su puesto laboral
- ✓ Disposiciones varias
 - Protección de las víctimas
 - Falsas denuncias
 - Represalias
 - Protección de datos
 - Medidas disciplinarias
- ✓ Tipos de sanciones



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 10 de 59

✓ Conclusiones

> Trípticos:

Estos presentan información destacada de la empresa, filosofía corporativa, servicio de atención a la persona que labora, productos, servicios, certificaciones, información sobre derechos humanos, violencia laboral, violencia de género y programas de la empresa así como información de contacto.

> Capacitaciones:

Tomando en cuenta las etapas de desarrollo del personal y la cultura de la organización, el objetivo de **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** al desarrollar actividades en esta materia es acercar al personal conocimientos que, junto con su experiencia, mejoren sus habilidades y su nivel de sensibilización para propiciar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que puedan existir entre el personal, así como para lograr una mejor comprensión de los empleados acerca del plan de acciones afirmativas y/o a favor del personal.

Elaboración de materiales de difusión interna sobre los temas de igualdad, oportunidades y no discriminación.

Establecimiento de medios formales para la atención de denuncias en materia de acoso, maltrato, hostigamiento y discriminación, con actividades, cursos y tallares tendientes a la sensibilización e integración del personal.

8.2.3 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

La igualdad laboral y la inclusión laboral de las personas no se refiere únicamente a que una persona pueda cubrir alguna vacante de acuerdo con su perfil y los requerimientos del puesto de trabajo; también comprende procesos que dan seguimiento a las acciones previas, las



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016 Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 11 de 59

acciones durante la actividad laboral que involucran su entorno y las acciones relacionadas con el seguimiento de su desarrollo y actividades laborales.

El proceso de reclutamiento y selección de persona, garantiza la incorporación laboral de las personas mejor calificadas para desempeñar las funciones inherentes a los puestos; se desarrolla libre de juicios de valor y de sesgos sexistas, realizándose con criterios de igualdad y no discriminación, considerando las habilidades, destrezas, y conocimientos de las personas que se postulan al puesto, garantizando a las personas el acceso, permanencia y movilidad en el empleo.

Componentes del Proceso de Reclutamiento.

- Difusión de las vacantes: El uso de un lenguaje incluyente, no sexista y libres de cualquier expresión discriminatoria. Una condición indispensable para promover el derecho a la igualdad y no discriminación.
- > Mapa de Entrevista: Mecanismo de reclutamiento y selección de personal objetivo, basada en una entrevista estructurada y no abierta.
- ➤ Perfil del puesto: Permite identificar de forma objetiva los requerimientos físicos, intelectuales, experiencia, competencias, nivel de responsabilidad, para determinar puede ser más factible para cubrir la vacante, tomando en cuenta los conocimientos, destrezas y habilidades de la persona.
- Descripción del puesto: Análisis pormenorizado de las tareas principales y secundarias que se van a desarrollar, incluyendo el nombre del puesto, las funciones principales, eventuales y periódicas, conocimientos específicos, indicadores de cumplimiento.
- ➢ Inducción al nuevo ingreso: Permite reducir la ansiedad natural de la nueva persona con el proceso de ingreso o de adquisición de nuevas responsabilidades. Da la oportunidad de orientar positivamente el interés y la voluntad de aprender a la persona que ingresa a PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV y ocupa un nuevo cargo o responsabilidades dentro de la misma. Facilita una armonía acople entre necesidades individuales y condiciones que ofrece la empresa para satisfacerla. Reduce la rotación



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 12 de 59

con los ahorros de costos y en esfuerzos para los reemplazos. Acelera el proceso de Integración

Capacitar a las personas del área de recursos humanos: para que laboran, y pueden conducirse sin discriminación en cuanto al respeto de la dignidad humana del empleado; sin discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, condiciones económicas, condición migratoria, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

Establecemos el compromiso para que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades de acceso, además de eliminar metodologías informales para la contratación de personal, bajo el compromiso de:

- > Asegurar un compromiso de reclutamiento y selección congruente con la política igualdad laboral y no discriminación
- Garantizar que en el procedimiento de reclutamiento, selección de personal utilicen procedimientos o políticas equivalentes al compromiso de no discriminación y igualdad laboral definido en la política.
- Asegurar que en su Procedimiento para el Reclutamiento y Selección de Personal garantiza que las convocatorias de plazas vacantes reflejan el compromiso con la igualdad laboral y no discriminación.
- Los criterios previamente establecidos en los perfiles del puesto sean la base de los procesos de selección y reclutamiento.
- Las personas aspirantes a un puesto sean evaluadas de la misma forma, con criterios definidos que aseguren la aplicación de exámenes de competencias necesarios.



Fecha de elaboración:
25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:
25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión:

VERSIÓN:

10 de marzo 2017

Página 13 de 59

- Existan guías para la ejecución de entrevistas durante el proceso de selección, en la que se registren los resultados de cada una de las personas candidatas.
- Prohíbe solicitar examen de embarazo (gravidez) y de VIH en cualquier parte del proceso de reclutamiento, selección, después de haber sido contratado, y durante toda la permanencia de la persona que labora en PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV.
- Prohíbe hacer difusiones de vacantes con lenguaje sexista.
- Prohíbe expresamente que del curriculum impreso o electrónico presentado por la persona que aspira al puesto fuera descalificado del proceso, por datos ajenos al mérito, por ejemplo: fotografía, estado civil, etc.
- Se promueve que la ocupación de vacantes sea en funciones no tradicionales para su sexo, sea tanto femenina y masculina; así mismo para las descripciones de puesto se determina claramente los requisitos estrictos que exige cada plaza.

8.2.4 PROMOCIÓN DE CONDICIONES DE IGUALDAD RESPECTO A LOS SALARIOS.

Enfatizar la igualdad de condiciones salariales en relación con trabajos de igual valor a través de:

Salarios asignados a los puestos que en la empresa son ocupados en su mayoría por mujeres, y el salario asignado a los puestos ocupados que en su mayoría por hombres, deben de seguir la proporción resultante del cálculo de salario usando el concepto del comparable, a través del sistema de valuación de puestos, dando como resultado el



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 14 de 59

tabulador salarial, que manifieste la equidad en la asignación de remuneración por puestos de igual valor que recibe el personal por sueldos.

- Garantizamos la no discriminación sexual o de cualquier otro tipo en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.
- Todos los salarios, compensaciones e incentivos establecidos en el catálogo de puestos, en función de la necesidad de formación y/o investigación, responsabilidad, de manera que se otorguen iguales salarios, compensaciones e incentivos por trabajos de igual responsabilidad, capacidad y desempeño en el trabajo, independientemente del sexo y libre de toda discriminación.

8.2.5 EN LA PERMANENCIA DEL TRABAJO.

- Indicadores del desempeño. En igualdad de condiciones que con el resto del personal, se evalué con criterios específicos y objetivas no sexistas que coadyuven para la permanencia del personal en el trabajo, así como para la toma de decisiones en caso de la desvinculación laboral.
- Movilidad Laboral. Todo el personal puede participar en los procesos de movilidad interna, independientemente del sexo y libre de toda discriminación.
- Formato de Salida: Sin rasgos sexistas, estructurada y con criterios específicos, nos guía para determinar nuevas acciones afirmativas.

8.2.6 ACCIONES A LA CAPACITACIÓN.

Para el incremento de la competitividad realizamos la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en la planificación de la formación que se desarrolla en la empresa, para garantizar la eliminación de los obstáculos que impidan el desarrollo de competencias del personal, garantizándolo con los siguientes criterios:



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 15 de 59

- Actividades de formación diseñados con base en las necesidades formativas derivadas de las especificaciones del cargo de puestos de los distintos perfiles y categorías.
- Difusión de capacitación y sensibilización del área de recursos humanos sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.
- Difusión de capacitación y sensibilización en género y no discriminación a todas las personas que laboran para la empresa de acuerdo con los objetivos y prioridades de la Política de Igualdad de la organización.
- Difusión de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, considerando los impactos diferenciados entre mujeres y hombres.
- Mecanismos y/o esquemas que regulen el acceso igualitario a los permisos individuales para las actividades de formación.
- Que las actividades de formación se llevan a cabo en horarios normales de trabajo para las y los trabajadores.
- Sensibilización y comunicación en la materia cuidando la equidad. El propósito de sensibilizar al personal en Equidad de Género es desarrollar una cultura basado en valores y principios que mejoren su nivel de conocimientos, de habilidades y de sensibilización.
- Actividades de formación con igualdad de oportunidades. Incorporar en partes proporcionales a mujeres y hombres, eliminando así los modelos de conducta social y cultural, mitos, prejuicios y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de las acciones de capacitación.
- La detección de necesidades de capacitación y el programa de capacitación, se lleva a cabo cuidando que se considere cursos de formación para el personal encargado de la gestión de recursos humanos y de quienes integran el Comité de Inclusión Laboral, igualdad de oportunidades, atención y prevención de cualquier tipo hostigamiento sexual y prevención e identificación de la violencia contra las mujeres.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016 Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 16 de 59

En la ejecución de la capacitación procuramos la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz, vigilando que su participación sea equitativa a la de los hombres en el programa de capacitación.

8.2.7 PRACTICAS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILAR.

Estrategia dirigida a compatibilizar los tiempos y espacios de la vida de las personas con las obligaciones laborales. La necesidad de conciliar no es exclusiva de las mujeres, sino que la creciente asunción de los hombres de las tareas domésticas y de cuidado hace necesario un plan de medidas que permita a todas las personas que laboran en **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** su desarrollo profesional plenamente, aportando el máximo el rendimiento a la empresa, al mismo tiempo que pueda contar con tiempo suficiente y de calidad para dedicar a la familia.

- Cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días, o bien, adelantar o atrasar las horas de entrada y salida.
- No citar a reuniones fuera del horario de trabajo.
- Mecanismo de Horas Permiso, para asegurar que mujeres y hombres hayan solicitado y gozado de los permisos o licencias, conserven su trabajo y no influyan de manera negativa en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.
- Cumplimiento de la cobertura universal y plena de las prestaciones por maternidad y licencias de paternidad.
- Mecanismo para otorgar horas-permiso para atender deberes de maternidad o paternidad
- Difusión y divulgación de prácticas de lactancia y alimentación complementaria adecuadas.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 17 de 59

- Permisos a todas las personas que laboran en la empresa para la atención de cuidados familiares a personas adultas mayores o familiares con enfermedad.
- Guía, orientación y facilitación para los servicios de guardería para descendientes de las personas que laboran en la empresa.
- Contar con mecanismos de apoyo a las personas que laboran en la empresa en caso de acontecimientos personales o familiares de relevancia.
- Difusión y capacitación de los conceptos relacionados con el tema de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, incluyendo conceptos de "corresponsabilidad familiar" para significar el involucramiento de mujeres y hombres en las responsabilidades laborales y familiares.
- Difusión de la política, programas y acciones que desarrollen para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales
- Establecer y difundir en la organización programas deportivos, culturales y sociales que concilien la vida laboral y familiar (por ejemplo, campañas y concursos con las y los hijos de las y los trabajadores en dibujo, oratoria, escritura, escultura, teatro, competencias deportivas, servicios comunitarios, entre otros).
- Cumplimiento de Horas Salida: Supresión o reducción al mínimo de horas extraordinarias; reducción de jornada, y reuniones en horario de mañanas.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016 Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión:

10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 18 de 59

8.2.8 CLIMA LABORAL LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y DE VIOLENCIA LABORAL.

La promoción de las buenas relaciones personales en un ambiente de trabajo donde hombres y mujeres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento con **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** y satisfacer sus necesidades personales, generando un mayor compromiso y lealtad por parte del personal.

Contamos con nuestra Política contra la violencia laboral, donde regulamos la prevención, recepción, atención, sanción y seguimiento de las prácticas de violencia laboral.

Existencias de difusión amplia de la política de acoso y acciones a desarrollar para prevenir y combatir el hostigamiento y acoso sexual.

Página WEB:

Incluye información acerca de los documentos rectores como la misión, visión, política de inclusión laboral, política de igualdad laboral y no discriminación, política del sexo sub representado, política de corresponsabilidad familiar, código ética, derechos humanos de diferentes grupos en situación vulnerable y artículos relacionados con la equidad de género.

Destinamos un apartado especial en la página WEB para la Política contra la violencia laboral.

Impartir Cursos de la política de violencia laboral y acciones a desarrollar para prevenir y combatirla. PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV propiciará la formación específica de todo el personal de su organización sobre los actos que puedan derivar situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso en todas sus formas. Especialmente, PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV proporcionará la formación adecuada a aquel personal de su organización que tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo la comunidad laboral, promoviendo capacitación



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 19 de 59

continua específica en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que promueva los términos del uso del lenguaje, combatiendo bromas y comentarios sexistas entre el personal, evitando la utilización de lenguaje obsceno, que pueda crear un ambiente de trabajo desagradable entre el personal.

Mecanismo de prevención y denuncias para prevenir y combatir el hostigamiento y acoso sexual.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Información:

Para prevenir y evitar las situaciones de situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso, **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** divulgará la Política contra la violencia laboral a través de:

- 1. Difusión Presencial entre todo nuestro personal
- 2. Correo electrónico a todos el personal de la organización



Fecha de elaboración:
25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:
25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión:
10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 20 de 59

Prevención:

Para dar aviso de posibles situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso en todas sus formas en **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** a través de:

- 1. Enviar correo electrónico en: atención. lineadeintegridad@productos-zeus.com
- 2. En nuestro buzón de sugerencias, quejas y denuncias ubicados a un costado de área de recepción y en comedor
- > Aplicación del Instrumento de percepciones socio-laborales y de equidad de género. Medición de la satisfacción del personal en el espacio laboral.
- 8.2.9 ACCESIBILIDAD Y ERGONOMÍA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PERSONAS ADULTAS MAYORES Y MUJERES EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA.
 - Cumplimiento del Programa de Plan de Accesibilidad. Realizar las adaptaciones arquitectónicas para lograr el Diseño Universal, para "la actividad humana que concibe, proyecta y construye el entorno físico, de manera tal, que ninguna persona, sea cual sea su condición, quede excluida de su uso y disfrute"



Fecha de elaboración:
25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:
25 de Julio 2016

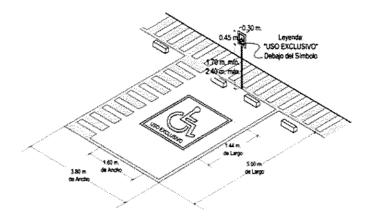
Fecha de próxima revisión:
10 de marzo 2017

VERSIÓN:

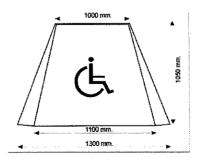
Página 21 de 59

ADECUACIONES

Adecuar dos espacios de estacionamiento para discapacitados de acuerdo a las medidas marcadas en la norma y que a continuación se muestra.



Rampas adecuadas para el libre tránsito en las instalaciones de las personas con discapacidad, respetando las medidas vistas





Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

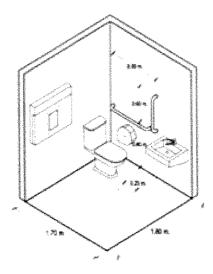
Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 22 de 59

Hemos destinado espacios específicos dentro de los baños, respetando los lineamientos que nos marcan las normas regulatorias en tema de baños y sanitarios, que permitan a visitantes o colaboradores de **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DECV** en situación vulnerable acceder a baños dignos. apegándonos conforme a la siguiente imagen



Sala de Lactancia

En PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV nos apegamos a lo que nos marca el decreto publicado en el DOF de abril del 2014, donde se reforma el artículo 94 de la Ley del seguro social, donde se especifica de manera clara que todo organismo público o privado deberá contar con un espacio físico acorde para que la mamá pueda alimentar a su bebe, por lo anterior, acondicionamos una sala que cumple con los requisitos avalados por el médico de la empresa para tal efecto.

8.2.10 EVALUACION Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del Manual de Igualdad Laboral y no discriminación lo realizará el Comité de Inclusión Laboral, que se creó para interpretar el contenido del "MANUAL" y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones afirmativas y a favor del personal programadas.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 23 de 59

9. COMITÉ DE INCLUSION LABORAL.

Objeto del Comité de Inclusión Laboral

La designación por la Dirección General para la implementación, seguimiento y capacitación de la Política de Igualdad Laboral y No discriminación, así como dar atención, seguimiento, resolución y sancionar en materia de violencia laboral; su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en el Acta de Instalación, que aprobará el propio Comité de Inclusión Laboral en su primera reunión.

Integración del Comité

Integrantes del Comité de Inclusión Laboral estarán a cargo de los puestos:

	PUESTO ORGANIZACIONAL	CARGO DENTRO COMITÉ
1	Dirección General	Presidencia
2	Gerencia de Recursos Humanos	Secretaría Técnica
3	Coordinación de administración	Vocal
4	Coordinación de reclutamiento	Vocal
5	Ventas	Vocal
6	Asistencia de Capacitación	Vocal

LINEAMIENTOS DEL CODIGO DE CONDUCTA DEL "COMITÉ"

- El Comité de Inclusión Laboral estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus integrantes. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en el Acta de Instalación, que aprobará el propio Comité de Inclusión Laboral en su primera reunión.
- Recibir del Ombudsperson todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones en materia de discriminación y hacer 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,



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 24 de 59

restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

- Realizar la investigación de los supuestos, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir al Ombudsperson dicho informe en un plazo máximo de 10 días hábiles de haberse presentado la denuncia, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia a **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
 - Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.
 - ➤ Los integrantes del Comité de Inclusión Laboral recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.
 - ➤ En el caso de que cualquier integrante de este Comité de Inclusión Laboral se viera involucrado en un proceso en materia de hostigamiento, acoso sexual y discriminación o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, el Ombudsperson invalidará automáticamente al integrante del comité para formar parte en dicho proceso; así mismo el Ombudsperson invalidará automáticamente al integrante del comité, para formar parte en dicho proceso o en cualquier otro procedimiento si este fuera la persona denunciada o el denunciante, hasta la resolución de su caso.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 25 de 59

De las Sesiones del Comité

- Las sesiones ordinarias se calendarizarán de forma anual (planear) y las sesiones extraordinarias se realizarán siempre que sea necesario.
- Realizara una sesión cada trimestre para revisar y dar seguimiento a los programas de trabajo.
- Para sesionar se requerirá la presencia de la máxima autoridad que es la Presidencia y/o Secretaría Técnica en su representación de la Presidencia.
- ➤ El Comité podrá invitar a sus sesiones a cualquier persona (persona que trabaja en alguna institución gubernamental, y/o consultoría experto en la materia) cuya intervención se considere necesaria para aclarar aspectos relacionados al asunto sometido en el pleno, con voz pero sin voto.
- > Es requisito que el Comité sea integrado por mujeres y hombres.
- Las sesiones podrán ser ordinarias y extraordinarias y serán válidas con la asistencia del 50 % más uno de sus integrantes.
- > De toda sesión se elaborará una minuta que contenga el orden del día (hacer), el tipo de sesión, lista de asistencia y acuerdos tomados (actuar), cumplimientos (verificar) y observaciones (actuar) necesarias.
- Los acuerdos que se tomen serán válidos con la aprobación del 50% más uno de sus integrantes.
- > El comité se obliga a entregar el informe de comité o acta de acuerdo a la parte quejosa, con la finalidad de informar sobre los asuntos relacionados con la misma.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 26 de 59

- Los y las integrantes del comité se obligan a establecer Confidencialidad a todos los casos que se presenten.
- Las personas que forman parte del Comité deberán comprometerse a mantener la privacidad de la información reunida con los métodos para presentar quejas la cual será conservada y utilizada según lo establecido en la presente Acta.

DE LA IMPARCIALIDAD

Atención de las denuncias

- Dada la importancia de impulsar la cultura de la denuncia en materia de inequidad y discriminación, toda persona que labore en "PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV" podrá hacer una denuncia o queja, y la hará llegar conforme lo indica la Política contra la violencia laboral.
- Las respuesta se hará en un plazo máximo de 10 días hábiles de haberse presentado la denuncia
- Para respetar el derecho de audiencia de las partes se seguirá un procedimiento en donde se podrán ofrecer las pruebas que las partes estimen convenientes.
- > Los casos serán analizados por el Comité, bajo la observación del Ombudsperson quién emitirá recomendaciones a la Dirección General para su atención y observación.
- > El Comité y el Ombudsperson podrán recurrir a la opinión de instituciones expertas en equidad, igualdad laboral y no discriminación, cuando el caso lo amerite.
- Si el caso amerita una sanción, el Comité se regirá sobre lo dispuesto en la Política contra la violencia laboral, y código de ética y comunicará al Ombudsperson dicha sanción, quien a su vez lo hará del conocimiento al área, y/o a persona correspondiente para su ejecución.
- > Las áreas ejecutoras de las sanciones serán por: Departamento de Recursos Humanos en el caso del personal.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 27 de 59

Denuncia

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso en todas sus formas, quienes deberán identificarse.

Para denunciar y/o dar aviso en **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** será a través de:

- Enviar correo electrónico en: lineadeintegridad@productos-zeus.com
- En nuestro buzón de sugerencias, quejas y denuncias ubicado en a un costado de área de recepción o el comedor.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, la denuncia debe contener, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas
- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- · Posible atestiguamiento presencial
- Identificación de la potencial víctima del acoso

Recepción de la denuncia

Recepción de la denuncia vía página web: Esta direccionada al Ombudsperson.

Recepción de la denuncia por buzón de sugerencias / quejas / denuncias: Las únicas personas que cuentan con llave del buzón son la Dirección General y Ombudsperson, el cual se revisará una vez por semana para verificar si presenta documento con información.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 28 de 59

Presentación de la denuncia al Comité

El Ombudsperson, convocará a través de correo electrónico al Comité de Inclusión Laboral para dar a conocer las denuncias presentadas.

DE LA OBJETIVIDAD

Investigación

El Comité de Inclusión Laboral tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, el Comité de Inclusión Laboral podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de las personas implicadas, personas que atestiguaron, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

Se remitirá al Ombudsperson dicho informe en un plazo máximo de 10 días hábiles de haberse presentado la denuncia, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia a **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 29 de 59

Inicio de la Investigación

El comité de inclusión laboral, bajo la observación del Ombudsperson, comenzará con la investigación con los siguientes elementos:

Entrevista con la persona que denuncia

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

En el caso de decidir el Comité de Inclusión Laboral la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.

Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.

Todo el personal implicado tendrá derecho a ser asistidos en todo momento por representatividad o asesoría.

- Testimoniales de personas que funjan como testigos
- · Evidencias que puedan presentar la persona denunciante

Elaboración del Informe de Investigación

La secretaría de actas realizara el informe, y lo presentara al comité de Inclusión laboral para su revisión, todo informe deberá de contener:

Antecedentes:

Fecha de la denuncia Fecha de atención de la misma

• Número de intervenciones realizadas por la persona denunciante con:

Comité de inclusión laboral

Ombudsperson.

Por la persona agresora



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016 Fecha de próxima revisión:

10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 30 de 59

• Resumen de la investigación:

Reporte de la entrevista, Reporte de los testimoniales Reporte de las evidencias

· Resolución:

Medidas propuestas en el pleno por el Comité de Inclusión Laboral, bajo la observación de Ombudsperson, donde se manifieste el tipo de resolución.

Conclusiones
 Cierre del proceso

Tipos de resolución

- Resolución al Interior: Se tomaran las medidas disciplinarias y sanciones al interior de la empresa para la persona agresora.
- Resolución al Exterior: Se realizan las medidas disciplinarias y sanciones al interior de la empresa para la persona agresora, y se canaliza a las autoridades pertinentes dependiendo el tipo de situación.

Determinación de la Resolución

Resolución Interna:

Cuando la parte agresora reconoce por escrito a la persona denunciante que cometió la violencia y se compromete en el mismo a no cometer nuevamente las acciones o situaciones por las cuales fue denunciado.

Resolución Externa:

Cuando el Comité de Inclusión Laboral y Ombudsperson, determinan que el suceso causa rescisión de contrato laboral.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 31 de 59

Cuando la persona agresora aun cuando no amerite rescisión de contrato laboral no quiere reconocer por escrito a la persona denunciante que cometió un la violencia.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales en que se encuentre la persona agraviada.

El Ombudsperson, a lo largo de todo el proceso vigilara se mantenga una estricta confidencialidad y que todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente únicamente.

Funciones de los integrantes del Comité

Presidencia:

- Supervisar el programa de trabajo propuesto y presidir las sesiones del mismo.
- Convocar a las sesiones del comité a través del Secretaría Técnica.
- Diseñar políticas y programas institucionales para lograr una cultura de equidad y no discriminación en PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV
- Atender las denuncias y demás documentos internos inherentes.
- Creará un directorio de instancias competentes y especialistas en materia de derechos humanos, discriminación, violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, mismo que pondrá a disposición de todo el personal que labora en PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 32 de 59

> Documentará, difundirá y retroalimentará las buenas prácticas que en los temas de inclusión, prevención y atención de actos de discriminación y la violencia laborales se realicen dentro de la empresa o institución.

Secretaría Técnica:

- Elaborar el calendario anual y la agenda de las sesiones.
- > Elaborar los documentos necesarios para el desarrollo de las actividades del Comité.
- Enviar convocatoria y la documentación necesaria con 5 días de anticipación a las sesiones.
- Revisar las minutas de las sesiones y ponerlas a consideración de los integrantes del Comité para su aprobación.
- Realizar el seguimiento de los acuerdos tomados e informar de su cumplimiento a la Presidencia.
- Informar por escrito a la Dirección General las recomendaciones emitidas por el Comité.
- Elaborar y presentar al Presidencia el informe semestral de las actividades realizadas por el Comité.
- Resguarda el acta de instalación del Comité
- Conservar y mantiene actualizado un expediente de las minutas, acuerdo, cumplimientos, observaciones, listas de asistencia y demás documentos que se deriven del Comité.
- Controla la información respecto de la ejecución y/o cumplimiento de los acuerdos.
- Es responsable de elaborar el orden día de las sesiones
- Levantar las minutas con acuerdos, cumplimientos y observaciones de las sesiones del Comité.
- Entrega a la Presidencia dentro de las 72 horas siguientes a las sesiones del Comité, la minuta, los acuerdos, cumplimientos y observaciones que deberán ejecutar.
- Es responsable de levantar el registro de la sesiones.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 33 de 59

Emitir semestralmente informe de actividades realizadas por el Comité de Inclusión y difundirlo en todos los niveles de la empresa a través de sus medios de comunicación.

Vocales:

- > Asistir y participar en las reuniones que se convoquen.
- Participar en conjunto con el Presidente y Secretarios en la elaboración del programa de trabajo anual del Comité.
- Ejecutar el programa de trabajo anual del Comité.
- Aprobar las minutas, acuerdos y observaciones que se deriven de las sesiones del Comité.
- Guardar confidencialidad de los asuntos tratados.
- Realizar el análisis de las denuncias que se deriven de la Política de Acoso, de manera objetiva e imparcial.
- > Abstenerse de participar en el análisis de casos de inequidad o discriminación donde puedan haber conflicto de intereses.

Funciones del Ombudsperson

- Recibir de manera unipersonal las quejas vía correo electrónico y buzón
- Ser figura observadora para vigilar la imparcialidad, objetividad y confidencialidad durante todos los procesos de denuncias que se presenten.
- Actuar como defensor de los derechos humanos de manera imparcial, apolítica y autónoma de las personas que intervengan en las denuncias.
- Ofrecer sus servicios de manera gratuita a las personas que intervengan de las denuncias.
- > Presentar un informe anual de sus actividades.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN :.

Página 34 de 59

10. POLITICA DE CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR

Estamos comprometidos a desarrollar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal como una prioridad, para hacer compatible diferentes aspectos y metas del proyecto de vida de todo el personal que labora en **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV**.

Consideramos que en la vida cada persona íntegra diferente roles que se pueden desplegar simultáneamente y son:

- ámbito personal, integrado por el descanso, el autocuidado, el ocio y tiempo libre, la participación socia
- > ámbito familiar, integrado por las relaciones afectivas, el cuidado y la educación
- > y el ámbito laboral, consistente en la provisión de recursos y el desarrollo profesional

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal busca la necesaria armonía de todas ellas, logrando "la sostenibilidad de la persona", de tal manera que se evite la excesiva preponderancia del área laboral sobre el resto de aspectos, en la convicción de que dicho equilibrio posibilitará que las personas que laboran en **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** sean más plenas y felices.

11. POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV ha aprobado la presente "Política de Violencia Laboral" en adelante "Política" con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso en todas sus formas, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima del personal.

Con este fin, la presente "Política" define las conductas a prevenir, la forma como se puede denunciar, regula las medidas específicas para dicha prevención y para dar seguimiento a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 35 de 59

Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad del personal afectado, así como de todas las personas que intervengan en el proceso.

SINOPSIS

En **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** tenemos responsabilidad de la mejora continua del servicio, alcanzando a ubicarnos como la elección más competitiva en el ramo de la limpieza, favoreciendo a su vez a la empleabilidad de más personas.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales del personal, visitantes, clientela, proveeduría y demás personas que tengan acceso y contacto con **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV**, y en compromiso de cumplimiento a nuestros ejes rectores de igualdad laboral, combate situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso en todas sus formas, se entiende necesario prevenir este tipo de conductas en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de violencia en ámbito laboral y profesional.

Las situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso en todas sus formas, son conductas que están totalmente prohibidas en **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** y se consideran inaceptables en nuestra organización.

Por ello, **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV**, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección al personal que se afecte cuando se produzcan tales conductas.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 36 de 59

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ésta "Política" es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV**.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será en el centro de laboral donde desarrolla dicha actividad cualquier personal de **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV**; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada a la actividad laboral (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo laborales).

DEFINICIONES

Se distinguen dos tipos de acoso y hostigamiento e implican un elemento de violencia:

Acoso Sexual / Acoso Laboral

Es ejercido por una autoridad superior inmediata con el abuso de autoridad, es decir aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

Hostigamiento Sexual / Hostigamiento Laboral

Puede ser realizado por cualquier personal de **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV**, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 37 de 59

Crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, y/o actitudes con comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Discriminación

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Discriminación laboral directa

Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.

Discriminación laboral indirecta

Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo.

Violencia: Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia económica: Toda acción u omisión de la persona que agrede y que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta en limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como en la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia física

Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 38 de 59

Violencia laboral

Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Violencia patrimonial

Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima y se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, negación, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades, y puede abarcar daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia psicológica

Cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, descrédito, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la

Víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia sexual

Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.

TIPOS DE ACOSO / HOSTIGAMIENTO

a. Acoso sexual

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, que



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 39 de 59

tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

√ Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 40 de 59

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- > Ignorar o excluir a la persona.
- > Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de género, embarazo o maternidad, preferencia sexual, condición física o de salud, estado civil, origen étnico, color de piel, raza, sexo, edad, nacionalidad, creencia religiosa.

✓ Acoso / Hostigamiento psicológico (mobbing, bullying)

Los términos mobbing - bullying, "acoso - hostigamiento moral en el trabajo" o "acoso - hostigamiento psicológico en el trabajo", se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el área laboral, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 41 de 59

psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso – hostigamiento psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Conductas constitutivas de acoso / hostigamiento psicológico

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- > Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- > No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- > Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- > Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- > Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo borrar archivos del ordenador).
- > Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- > Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- > Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- > Cambiar la ubicación de la persona separándola de la comunidad laboral (aislamiento).
- > Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- > Restringir a la comunidad laboral la posibilidad de hablar con la persona.



Fecha de elaboración:
25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:
25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión:
10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 42 de 59

- No permitir que la persona se exprese.
- > Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- > Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- > Llamadas telefónicas atemorizantes.
- > Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- > Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- > Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- > Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- > Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Información:

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia laboral, **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** divulgará este "Política" a través de:

- 1. Difusión Presencial entre todo nuestro personal
- 2. Correo electrónico a todos el personal de la organización



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 43 de 59

Prevención:

Para dar aviso de posibles situaciones de violencia laboral en **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO**SA

DE

CV

a través

de:

- 1. Enviar correo electrónico en: lineadeintegridad@productos-zeus.com
- 2. En nuestro buzón de sugerencias, quejas y denuncias ubicados en el área de recepción y en comedor

SENSIBILIZACIÓN

PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV propiciará la formación específica de todo el personal de su organización sobre situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso en todas sus formas. Especialmente, PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV proporcionará la formación adecuada a aquel personal de su organización que tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo la comunidad laboral, promoviendo capacitación continua específica en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este "Política".

Este "Política" será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todo el personal de **PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV** se concientice y se responsabilice en ayudar a garantizar un entorno laboral que se respete la dignidad de todo el personal de la organización.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 44 de 59

PROCEDIMIENTO DE LA "POLÍTICA"

Denuncia

- La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso en todas sus formas, quienes deberán identificarse.
- Para denunciar y/o dará aviso de las situaciones de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso en todas sus formas en PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV a través de:
- Enviar correo electrónico en: lineadeintegridad@productos-zeus.com
- ✓ En nuestro buzón de sugerencias, quejas y denuncias ubicados a un costado del área de recepción y en el comedor

Para aquel personal que no dispongan de acceso a correo electrónico de PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV. los equipos de Gestión del Capital Humano de los distintos centros laborales facilitarán el envío del documento escrito al buzón de correo electrónico definido para tales comunicaciones.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- > Personas implicadas
- Tipos de conductas
- > Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- > Posible atestiguamiento presencial
- Identificación de la potencial víctima del acoso



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 45 de 59

b. Recepción de la denuncia

- Recepción de la denuncia vía página web: Esta direccionada con una persona externa con formación legal conocida como ombudsperson
- Recepción de la denuncia por buzón de sugerencias / quejas / denuncias: Las únicas personas que cuentan con llave del buzón son la Dirección General y el ombudsperson, el cual se revisará una vez por semana para verificar si presenta documento con información.

c. Presentación de la denuncia al Comité

El ombudsperson, convocará a través de correo electrónico al Comité de Inclusión
 Laboral para dar a conocer las denuncias presentadas

d. Inicio de la Investigación

- El comité de inclusión laboral, comenzará con la investigación con los siguientes elementos:
- ✓ Entrevista con la persona que denuncia
- ✓ Testimoniales de personas que funjan como testigos
- ✓ Evidencias que puedan presentar la persona denunciante

e. Elaboración del Informe de Investigación

- La secretaría de actas realizara el informe, y lo presentara al comité de Inclusión laboral para su revisión, todo informe deberá de contener:
- > Antecedentes:

Fecha de la denuncia

Fecha de atención de la misma

Número de intervenciones realizadas con el denunciante por: Comité de inclusión laboral



Fecha de elaboración:
25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:
25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión:

VERSIÓN:

10 de marzo 2017

Página 46 de 59

Persona externa con formación legal

Testigos

Por la persona agresora

Resumen de la investigación:

Reporte de la entrevista.

Reporte de los testimoniales

Reporte de las evidencias

Resolución:

Medidas propuestas en el pleno por el Comité de Inclusión Laboral y persona externa con formación legal donde se manifieste el tipo de resolución.

Conclusiones

Cierre del proceso

f. Tipos de resolución (política contra la violencia labora)

- Resolución al Interior: Se tomaran las medidas disciplinarias y sanciones al interior de la empresa para la persona agresora.
- Resolución al Exterior: Se realizan las medidas disciplinarias y sanciones al interior de la empresa para la persona agresora, y se canaliza a las autoridades pertinentes dependiendo el tipo de situación.

Situación	Autoridad	Domicilio
Agresión sexual, fisica y psicológica.	Unidad de Atención Integral a la Mujer (Ministerio Público).	Toronja Núm. 232 colonia Los Limories casi esquina con Blvd. Juan José Torres Landa, Tel. 788 89 00 Ext. 42815 Horario: de 9:00 a 17:00 horas.
Agresión sexual, fisica y psicológica.	Agencias del Ministerio Público. (Prevención Social).	Carretera León-Cuerámaro Km. 4.5 Tel. 788 89 00
En situación de violencia.	Policia Municipal	las 24 horas los 365 días del año. Marca al 066



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 47 de 59

g. Determinación de la Resolución

Resolución Interna:

Cuando la parte agresora reconoce por escrito a la persona denunciante que cometió la violencia y se compromete en el mismo a no cometer nuevamente las acciones o situaciones por las cuales fue denunciado.

Resolución Externa:

- Cuando el Comité de Inclusión Laboral y el ombudsperson determinan que el suceso causa rescisión de contrato laboral
- Cuando la persona agresora aun cuando no amerite rescisión de contrato laboral no quiere reconocer por escrito a la persona denunciante que cometió un la violencia.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales en que se encuentre la persona agraviada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN :

Página 48 de 59

TIPOS DE SANCIONES

- Entrevista Laboral: El área de Recursos Humanos, jefatura inmediata y la supervisión se entrevistarán con el personal colaborador para escuchar los motivos que originaron la indisciplina y en ella se comprometerá a no incurrir nuevamente en tal hecho, quedando dicha entrevista como antecedente.
- Amonestación: Una amonestación escrita le será entregada por parte de Relaciones Laborales, jefatura inmediata y/o la supervisión al personal colaborador y se registrará en el expediente del personal acusado, no pudiendo ser acumulables más de una por el mismo motivo.
- Sanción: Si el personal acusado comete una falta de gravedad mayor, se le entregará una sanción y causará suspensión temporal de sus actividades de uno a ocho días sin goce de sueldo dependiendo de la gravedad. La dirigencia director de área o jefe inmediato levantará un acta administrativa avisando a la Gerencia de Recursos Humanos, la cual determinará la medida disciplinaria a aplicarse y realizará el registro en el expediente del personal.
- Rescisión de Contrato: La disolución del vínculo laboral del colaborador se produce al configurarse causa justificada de despido de conformidad a la Ley Federal de Trabajo y del presente Reglamento.

Rescisión de las Relaciones de Trabajo. (Fundamento: Ley Federal del Trabajo)

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos.
- 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



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 49 de 59

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;

- 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.
- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- > Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- > Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- Presentarse a laborar con aliento alcohólico o bajo la influencia de alguna droga.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 50 de 59

12. MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo artículo 1 eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. Prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958. Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966. Establece que los Estados Partes deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979. Tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer, entendida como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil u en cualquier otra. Establece que los Estados Partes adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994. En esta Convención, los Estados Partes convienen en adoptar,



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 51 de 59

por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006. Establece en su artículo 27 que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.
- ➢ Ley Federal del Trabajo. Determina en su artículo 3 que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el(la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En su artículo 133 señala que queda prohibido a los(las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad. El artículo 164 determina que las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones. Su Artículo 166 establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, y en el artículo 170, se enumeran los derechos de las madres trabajadoras, licencia de maternidad, descansos sobre todo en cuestión de la licencia de maternidad, reposos para la lactancia, así como el derecho de regresar al puesto que desempeñaban antes de la licencia, así como a que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. En su artículo 2 obliga al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 dice que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 52 de 59

de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

13. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del "Política", se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- > PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV no tolerará ningún tipo de acoso laboral.
- Todo el personal de PRODUCTOS ZEUS DE MEXICO SA DE CV tiene la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personal a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- > En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos aquel personal denunciado
- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
- > Todo el personal afectado será escuchadas y apoyadas en todo momento.
- > Todo el personal involucrado tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
- > Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 53 de 59

16. DEFINICIONES

Para efectos de Manual de Equidad se establecen las definiciones siguientes:

Accesibilidad: Indica los ajustes razonables para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público,

Acciones afirmativas: Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres para lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acciones positivas: Medidas específicas en favor de las mujeres y hombres para corregir situaciones de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Acoso laboral: Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón *mobbing*.

Acoso sexual: Forma de violencia 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.

Agresor(a): Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea persona que labora en la empresa o no, sin importar si ocurre en el interior o exterior del lugar de trabajo.

Alcance: Centro de trabajo, área de la organización o personal que es comprendido por la certificación con la presente norma mexicana.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 54 de 59

personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de la personas que laboran en la empresa.

Conciliación entre vida familiar, personal y laboral: Refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan la personas que laboran en la empresa y a la empresa, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir, menoscabar o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Discriminación laboral directa: Ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.

Discriminación laboral indirecta: Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo.

División sexual del trabajo: Varía de un contexto socioeconómico y cultural a otro y establece, de manera más o menos rígida y según los estereotipos imperantes, los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas, y puede variar de un contexto socioeconómico a otro.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 55 de 59

Tiempo extra: Tiempo y actividades dedicados al trabajo extra doméstico y doméstico, principalmente de las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico que los hombres.

Equidad: Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Equidad de género: Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

Equiparación de oportunidades: Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios que faciliten a todas las personas la integración, convivencia y participación en igualdad de oportunidades y posibilidades con el resto de la población.

Ergonomía: Campo de conocimientos multidisciplinarios que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando los aspectos que afectan el diseño de productos o de procesos de producción. Su objetivo es adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, la seguridad y el bienestar de las y los consumidores, y personas que laboran la empresa.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Grupos en situación de vulnerabilidad: mujeres violentadas, refugiados(as), personas con VIH/SIDA, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual y/o con diversidad sexo genérico, personas pertenecientes a la diversidad religiosa, personas con alguna enfermedad mental, personas con discapacidad, migrantes, jornaleras y jornaleros agrícolas, indígenas, personas ex convictas y personas adultas mayores.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 56 de 59

Hostigamiento sexual: Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede.

El hostigamiento sexual puede estar relacionado con un premio/castigo o con condiciones de trabajo. El primer tipo se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos. El segundo tipo se presenta por parte de los(as) superiores que han sido rechazados(as).

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral entre mujeres y hombres: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.

Indicador: Valor asignado en peso, edad, estatura, cantidad y otras unidades de medida, que permite conocer la magnitud o tamaño de algo en relación con el total o un universo dado. Se expresa en números absolutos y/o porcentajes.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 57 de 59

Licencia de paternidad: Aquélla que se otorga a la persona a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hijo(s) o hija(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

Organización: Dependencia, institución pública, empresa, sindicato, organización de la sociedad civil y persona física o moral que solicita o aplica la presente norma mexicana.

Persona adulta mayor: Aquélla de 60 o más años de edad.

Persona con discapacidad: Aquélla que tiene deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Persona que vive con Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH): Aquélla que ha contraído el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), y puede continuar viviendo bien y de forma productiva durante muchos años.

Persona que vive con Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA): Aquélla que desarrolla el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (Sida), generando infecciones y enfermedades oportunistas que pueden desarrollarse cuando se acentúa la inmunodepresión y se desencadena el proceso continuo de la infección por el VIH, desde la infección primaria hasta la muerte.

Persona ex convicta: Aquélla que cumplió una sentencia y fue liberada.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Plantilla de personal: Todas las personas que laboran en el alcance definido para la certificación, independientemente del tipo de contrato con el que cuentan.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016 Fecha de última revisión:

25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 58 de 59

Previsión social: Toda prestación o beneficio para las personas que labran en la empresa, cuyo propósito es elevar su nivel de vida y superación física, económica, social y cultural de forma integral, de la persona, como de sus familiares o beneficiarios/as.

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Segregación ocupacional: Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas "masculinas", como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como "femeninas", como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Violencia: Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia económica: Toda acción u omisión de la persona que agrede y que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta en limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como en la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia física: Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.



Fecha de elaboración: 25 de Julio 2016

Fecha de última revisión: 25 de Julio 2016

Fecha de próxima revisión: 10 de marzo 2017

VERSIÓN:

Página 59 de 59

Violencia laboral: Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Violencia patrimonial: Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima y se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, negación, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades, y puede abarcar daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia psicológica: Cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, descrédito, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la Víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia sexual: Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.