



PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

INTRODUCCION

En SEGU-RABJA S.A. de C.V., reconocemos que un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia es fundamental para el bienestar de nuestro personal y para el cumplimiento de nuestros valores corporativos. Por ello, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención, atención y erradicación del acoso sexual y laboral, estableciendo políticas claras que garanticen el respeto a la dignidad y los derechos de todas las personas que forman parte de nuestra organización.

Este Manual de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y Laboral tiene como objetivo brindar una guía clara sobre las conductas que constituyen acoso, los mecanismos de denuncia, los procedimientos de investigación y las medidas de protección y sanción correspondientes. Asimismo, busca fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la no discriminación.

El presente documento es de observancia obligatoria para todo el personal directivo, administrativo, operativo y de confianza de SEGU-RABJA S.A. de C.V., así como para proveedores, clientes y terceros con los que se mantenga una relación laboral o comercial.

Invitamos a todas las personas que colaboran en nuestra empresa a conocer, aplicar y promover este manual como una herramienta fundamental para construir un ambiente de trabajo sano, productivo y libre de violencia.

OBJETIVO

Establecer las medidas preventivas, protocolos de actuación y sanciones para evitar y erradicar cualquier forma de **acoso laboral (mobbing)** o **acoso sexual** en el entorno laboral, garantizando un ambiente de trabajo sano, seguro y libre de violencia.

ALCANCE

Aplica a todos nuestros colaboradores: operativo, administrativo y directivos, contratistas y proveedores que mantengan una relación comercial con SEGU-RABJA S.A de C.V.



DEFINICIONES

- **Acoso laboral (mobbing)** Conducta hostil sistemática, realizada por uno o varios individuos (jefes, compañeros o subordinados), con la intención de intimidar, humillar, excluir o desestabilizar emocionalmente a una persona dentro del ámbito laboral.
- **Acoso Sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, verbal o física, que afecta la dignidad de una persona, creando un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.
- **Víctima:** Persona que sufre o denuncia una conducta de acoso.
- **Persona agresora:** Aquella que realiza una conducta constitutiva de acoso.

Ejemplos de acoso laboral

- **Críticas constantes y descalificaciones:** Humillaciones, comentarios despectivos o insultos dirigidos a la víctima de manera repetida.
- **Rumores maliciosos:** Difundir información falsa o perjudicial sobre el trabajador, ya sea sobre su vida privada o su desempeño laboral.
- **Asignación de tareas inapropiadas:** Dar tareas que no corresponden a su nivel de responsabilidad, o sobrecargar con excesivo trabajo.
- **Exclusión social:** Ignorar o aislar al trabajador, dificultando su integración en el equipo y su desempeño.
- **Comportamientos intimidatorios:** Gritos, gestos agresivos o actitudes amenazantes.
- **Manipulación de la información:** Ocultar información relevante, falsear datos o impedir que el trabajador acceda a recursos necesarios.
- **Modificación de condiciones laborales:** Cambios injustificados en el horario, salario o funciones sin seguir los procedimientos legales.

Ejemplos de acoso sexual

- **Comentarios o insinuaciones sexuales:** Comentarios sobre el físico, la ropa o la vida sexual de la víctima, piropos no solicitados.
- **Propuestas o invitaciones sexuales:** Insinuaciones o peticiones de favores sexuales, con o sin chantaje.
- **Contacto físico no deseado:** Tocamientos, pellizcos, abrazos o besos no consentidos.
- **Exhibición de material sexual:** Imágenes o vídeos con contenido sexual que resulten ofensivos o perturbadores para la víctima.



- **Miradas o gestos obscenos:** Comportamientos con connotación sexual que resulten incómodos o amenazantes para la víctima.
- **Acoso a través de medios electrónicos:** Envío de mensajes, correos o materiales con contenido sexual no deseado.
- **Presión para mantener relaciones sexuales:** Amenazas o chantajes para obligar a la víctima a tener relaciones sexuales.
- **Comentarios paternalistas o proteccionistas:** Comentarios que buscan obtener favores sexuales con el pretexto de ofrecer protección o ayuda.
- **Intimidación sexual:** Comportamientos o insinuaciones de naturaleza sexual que crean un ambiente hostil u ofensivo para la víctima.

Es importante recordar que estas listas no son exhaustivas, y que cualquier comportamiento que genere un ambiente laboral hostil, intimidatorio o degradante puede considerarse acoso. La víctima puede ser cualquier persona, independientemente de su género, orientación sexual o posición jerárquica.

LINEAMIENTOS

- **CERO TOLERANCIAS** a cualquier forma de acoso o violencia.
- **CONFIDENCIALIDAD** absoluta en los procesos de denuncia e investigación.
- **RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA** y protección de la integridad física, emocional y laboral de todo el personal.
- **NO REPRESALIAS** contra quienes denuncien las acciones.

PREVENCIÓN

- Capacitación anual obligatoria sobre acoso laboral y sexual para todo el personal.
- Difusión clara y al alcance del código de conducta, reglamento interno y canales de denuncia.
- Promoción de una cultura de respeto, inclusión y trabajo en equipo.
- Incorporación de estas pautas en contratos, inducciones y políticas de la empresa.

CANALES DE DENUNCIA

Los trabajadores pueden reportar situaciones de acoso a través de:

- Área de Recursos Humanos
- Supervisor inmediato (si no está involucrado)
- Correo confidencial: [correo@example.com]
- Línea de atención



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

1. **Recepción de la denuncia.** se recibe la denuncia ya sea de manera anónima por medio de alguno de los medios (buzon de denuncias, línea de atención, correo confidencial) o ya sea de manera directa ante recursos humano o supervisor inmediato.
2. **Análisis preliminar.** Se determina si procede formalmente.
3. **Investigación confidencial.** Se cita a testigos, se recaban evidencias.
4. **Informe y resolución.** Se informa a las partes del resultado.
5. **Sanción (en su caso).** Aplicación de medidas disciplinarias o legales.
6. **Seguimiento.** Acompañamiento a la persona afectada y monitoreo del entorno laboral.

SANCIONES

Quien incurra en acoso laboral o sexual podrá recibir:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión temporal sin goce de sueldo
- Terminación de la relación laboral sin responsabilidad para la empresa
- Denuncia penal ante las autoridades (en casos de gravedad legal o recurrentes)

COMPROMISO DE TODOS

Todo el personal tiene la responsabilidad de:

- Tratar con respeto y profesionalismo a compañeros y superiores.
- Evitar conductas ofensivas, sexistas o denigrantes.
- Intervenir o reportar como testigos si presencian acoso.
- No desacreditar ni minimizar las denuncias.

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente manual de prevención y actuación contra el acoso laboral y sexual para colaboradores será considerado una falta grave que afectará directamente la relación entre el colaborador y **SEGU-RABJA S.A. de C.V.** La empresa tomará con la máxima seriedad cualquier transgresión a los principios éticos, legales y operativos establecidos, y actuará conforme a los mecanismos correctivos y sancionatorios correspondientes.

Dependiendo de la gravedad, recurrencia o impacto del incumplimiento, **SEGU-RABJA S.A. de C.V.** podrá aplicar una o varias de las siguientes medidas:

- **Terminación inmediata del contrato o de cualquier relación vigente**, sin perjuicio de las acciones legales o económicas que puedan derivarse.
- **Notificación formal a las autoridades competentes**, cuando la conducta del colaborador implique una posible violación a la legislación aplicable, incluyendo actos de discriminación



por motivos de raza, color, sexo, género, edad, religión, estado civil, nacionalidad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, condición social, ideología o cualquier otra condición personal o cultural.

Además de las medidas anteriores, la empresa se reserva el derecho de **exigir la reparación de daños y perjuicios**, así como de realizar auditorías o investigaciones adicionales cuando se considere necesario.

MONITOREO Y EVALUACIÓN

SEGU-RABJA S.A. de C.V. espera que los colaboradores mantengan una **comunicación abierta, constante y transparente** dentro de la empresa. Esta comunicación debe facilitar el intercambio de información relevante, resolver dudas operativas o éticas, y permitir la atención oportuna de cualquier situación relacionada con el cumplimiento de los principios establecidos en este **manual de prevención y actuación contra el acoso laboral y sexual**.