



Azinsa
Óxidos

**POLITICA DE QUEJAS POR
HOSTIGAMIENTO,
ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL
Y NO DISCRIMINACIÓN**

TITULO PRIMERO

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objetivo general.

Esta política tiene como objetivo, apoyar al personal que trabaja en **Azinsa Óxidos, S.A. de C.V.**, para que puedan externar sus quejas libremente y operar para atender cualquier situación, en la cual, se causa molestia por motivos de color, raza, género, preferencia sexual, edad, embarazo, discapacidad o creencias religiosas, o toda aquella característica por la cual una persona pueda ser discriminada.

Artículo 2.- Objetivo específico.

Ofrecer un mecanismo claro de comunicación, al alcance de las y los trabajadores de **Azinsa Óxidos, S.A. de C.V.** para la atención de las quejas que puedan constituir hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación, asegurando en todo momento que la información se rija por los principios de responsabilidad, confidencialidad, privacidad e imparcialidad para todas las partes.

Los procedimientos que se sigan ante el Comité para incluir la perspectiva de género en **Azinsa Óxidos, S.A. de C.V.**, deberán ser sencillos y breves, para ello se evitarán las prácticas de discriminación y formulismos innecesarios.

Se garantiza que no se tomarán de ninguna forma represalias en contra de cualquier persona que, de buena fe, presente una queja de una posible conducta de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación.

Artículo 3.- Conceptos y Definiciones.

Para efectos de las disposiciones del presente reglamento se entenderá por:

COMITÉ: El Comité encargado de analizar e investigar los casos que se presenten en la empresa, será representado por El Gerente de Planta y el Jefe de Recursos Humanos.

ACCIONES A FAVOR DEL PERSONAL: Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva.

ACOSO y/o HOSTIGAMIENTO LABORAL: Cualquier manifestación o expresión abusiva que se acompañe de comportamiento, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Es todo asedio, acoso o solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación entre iguales en el campo laboral.

CATEGORÍAS PROTEGIDAS: Las que se refieren al origen étnico, social o económico, la nacionalidad o el lugar de origen, la identidad de género, la orientación y/o preferencia sexual, la edad, la condición de embarazo, la discapacidad o creencias religiosas, la lengua o idioma, las condiciones de salud, la apariencia física, el estado civil, la ocupación, etc.

DISCRIMINACIÓN: Todo distingo, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, ideología política, la ocupación o cualquier o cualquier otra que tenga por efecto anularlo, menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

GÉNERO: Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto de género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. El género es, por tanto, algo construido socialmente.

IGUALDAD: La igualdad es al mismo tiempo un objetivo y un medio por el cual los individuos se benefician del mismo trato en el marco de la Ley y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarios y como agentes activos.

EL PERSONAL: El Trabajador o trabajadora de Azinsa Aluminio, S.A. de CV., es decir todo el personal que preste sus servicios, incluyendo mandos medios y/o superiores.

Artículo 4.- Principios generales o rectores.

Los Principios rectores de este procedimiento son:

- I.- Respeto de la dignidad de las y los trabajadores de esta empresa.
- II.- La no discriminación.
- III.- Equidad de género.
- IV.- La transversalidad de género y derechos humanos y
- V.- De difusión, prevención e investigación para evitar conductas que tiendan al hostigamiento, acoso sexual y/o laboral y discriminación.

Capítulo II

DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

Artículo 5.-

El hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, así como la discriminación de cualquier tipo, están estrictamente prohibidos, incluyendo comentarios en los cuales se soliciten favores sexuales, tocamientos ofensivos, conductas verbales tales como bromas, comentarios obscenos o sugestivos, materiales escritos con naturaleza sexual, fotografías, pósters, así como cualquier otra conducta de naturaleza sexual ya sea escrita, verbal o física.

Artículo 6.-

Para todo el personal, está estrictamente prohibido enviar mensajes electrónicos utilizando equipo de la Empresa, que contenga material ofensivo en relación al sexo, raza u otra categoría protegida. De igual forma, para los trabajadores que tengan acceso a internet, está estrictamente prohibido utilizarlo para acceder a sitios que contengan materiales explícitos en cuanto a sexo, o que sean ofensivos en cuanto a otras categorías protegidas.

TÍTULO SEGUNDO

Capítulo I

DE LA QUEJA

Artículo 7.-

La persona que se sienta afectada podrá presentar su queja en forma verbal, escrita o por cualquier medio electrónico, ante el “Comité”, la cual deberá ser ratificada dentro del término de tres días siguientes de su presentación y en caso de no hacerlo se tendrá por no presentada.

Una vez recibida, se le entregará y se le dará el seguimiento, el cual consistirá en una investigación profunda y con fundamentos, esto con el fin de no perjudicar a terceras personas, por una mala decisión.

Artículo 8.-

La queja sólo podrá presentarse dentro los 2 días hábiles siguientes, a partir de que se hubiere presentado el problema presuntamente de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación.

Capítulo II

DE LA CONCILIACIÓN

Artículo 9.-

La conciliación es una de las formas en las que se puede concluir un procedimiento de investigación y consiste en un acuerdo entre las partes materia de la queja.

Artículo 10.-

Solo procederá la conciliación en aquellos casos de acoso laboral y discriminación que a juicio del Comité no sean graves o mal intencionados, y que de lograrse, dará lugar a la conclusión del expediente siempre y cuando se acredite por los involucrados que han dado cumplimiento a la misma en los términos en que se obligaron en un término no mayor a 10 días hábiles. Dicho término podrá ser ampliado por las y los integrantes del Comité cuando así lo requiera la naturaleza del asunto.

De ser aceptada la conciliación, las partes involucradas estarán obligadas a cumplirla en sus términos, informando de ello al Comité en el plazo a que hace referencia el artículo anterior, el cual se empezará a computar a partir del acuerdo de aceptación, anexando constancias de su cumplimiento.

Capítulo III

DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 11.-

En el momento de ser ratificada la queja, el Comité entrevistará a la o el quejoso, levantando el acta circunstanciada respectiva y completará el formato que para tal efecto se le proporcione, que contendrá:

1. Nombre del quejoso (a);
2. Área a la que pertenece;
3. El nombre de la persona o las personas de quien se queja, su cargo y área de adscripción;
4. Manifestación bajo protesta de decir verdad de los hechos motivo de la queja;
5. Las pruebas que en su caso presente, precisar el nombre de los testigos que les consten los hechos si los hubiese y los documentos que puedan servir de prueba;
6. Firma del o la quejoso(a) y
7. Firma de la persona que reciba la queja.

ARTÍCULO 12.-

El personal del **COMITE**, en todo caso orientará y apoyando al quejoso sobre el contenido de la queja o trámite a seguir. **No se admitirán quejas anónimas.**

ARTÍCULO 13.-

Cuando los hechos motivo de queja adviertan carecer de elementos, la queja será improcedente.

ARTÍCULO 14.-

Admitida la queja, se iniciará el procedimiento de investigación, y de ser el caso, se solicitará al trabajador o trabajadora que se le imputan los hechos materia de la queja, un informe documentado

el cual deberá rendir en el término de 3 días, contados a partir del día hábil siguiente al que reciba el requerimiento, pudiéndose ampliar dicho término atendiendo las circunstancias del caso.

Capítulo IV

DE LAS PRUEBAS

ARTÍCULO 15.-

Para documentar debidamente un expediente de queja por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación, el Comité, podrá solicitar la rendición y desahogo de todas aquellas pruebas que a su juicio resulten indispensables, siempre y cuando no estén prohibidas por la ley.

El Comité, podrá iniciar investigaciones cuando así lo requiera el caso, para lo cual tendrá de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes facultades:

1. Pedir a las partes involucradas la presentación pruebas.
2. Investigar las áreas donde se presume se están realizando las conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación.
3. Citar para una entrevista a las personas que deben comparecer como testigos y
4. Efectuar todas las demás acciones que considere conveniente para el mejor conocimiento del asunto.

Artículo 16.-

Las pruebas que obren en el expediente de queja serán valoradas en su conjunto por los integrantes del Comité, atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia, bajo una perspectiva de género y derechos humanos regidos por la imparcialidad.

Artículo 17.-

Las conclusiones del expediente serán la base de las recomendaciones y estarán fundadas únicamente en las pruebas que obren en el expediente.

Artículo 18.-

Concluida la investigación, el Comité formulará una recomendación y señalará las medidas que procedan para la efectiva restitución de los derechos afectados.

TÍTULO TERCERO

Capítulo I

DE LAS MEDIDAS A SEGUIR:

Artículo 19.-

Son aquellas acciones que inhiben las conductas que pueden llegar a generar el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación y tienen como finalidad evitar, prevenir y proteger a la quejosa o quejoso, que se consuman de manera irreparable los actos ya señalados.

Las medidas precautorias, serán implementadas considerando la relación directa entre el riesgo o amenaza al que se enfrente la quejosa o quejoso, y se implementarán mientras subsistan los factores de riesgo, quedando sujetas a revisión periódica por el Comité.

ARTÍCULO 20.-

El Comité instruirá a uno de sus integrantes, para que en cualquier momento se tomen todas las medidas necesarias para evitar la consumación irreparable de la presunta conducta de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación, así como solicitar su modificación cuando cambien las situaciones que las justificaron, mismas que deberán comunicarse al área correspondiente o persona que se le imputa el hecho, para su debido cumplimiento.

En Tultitlan, Estado de México, a 01 de septiembre del 2019.

Aprobó

Ing. José Pablo Sánchez Magaña
Gerente General

Comité

Ing. Juan Ramón Flores Acuña
Jefe de Producción

Lic. Weimar Milanes Moreno
Jefe de Recursos Humanos

