

Introducción

Esta empresa reconoce como derecho de todo empleado el pertenecer a un ambiente laboral libre de acoso y hostigamiento. De acuerdo con sus valores, Transportadora Zemog se compromete a salvaguardar y mantener un ambiente en el que todos sus trabajadores se dirijan con respeto y dignidad en el desempeño de sus actividades laborales.

Con la finalidad de mantener un ambiente laboral sano y adecuado, Transportadora Zemog Realizará campañas de formación y comunicación respecto al tema, para que el personal pueda identificar situaciones de acoso laboral y conozca el proceso de denuncia que se tiene establecido. Dicho tema se incluirá en los programas de inducción al personal, en los cuales se les proporcionará las herramientas básicas para la comprensión y manejo acciones preventivas para evitar el acoso laboral.

Objetivo

Transportadora Zemog tiene como propósito asegurar que todos sus colaboradores, sin excepción alguna, se encuentren dentro de un ambiente libre de acoso u hostigamiento laboral. Debido a que constituye un atentado a los valores que en la empresa imperan, no se consentirán conductas que conlleven situaciones y prácticas con esta índole.

Definiciones

Mobbing: Este es un término moderno que se utiliza para identificar el acoso en el trabajo,

y en apego a la Ley Federal De Trabajo, en su Artículo Tercero, en donde nos establece que la empresa debe asegurar un ambiente bajo condiciones dignas y sin discriminación para los trabajadores.

La misma Ley nos da unas definiciones de hostigamiento y acoso sexual:

Hostigamiento: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Acoso laboral: es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Existe otro término para catalogar el acoso o conductas de hostigamiento laboral que atentan contra las condiciones dignas de trabajo; a este término se le conoce como "Mobbing", el cual es definido con la siguiente cita:

"El término de hostigamiento laboral -mobbing-, es sinónimo de intimidar, obligar a otro, afectarlo, abalanzarse o atacar en grupo, e igualmente se conoce como terror psicológico, agresión laboral, acoso laboral y psicológico" (Peralta, 2004).

Hirigoyen como psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta de familia especializada en la terapia del acoso moral o acoso psicológico, entiende como acoso laboral “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo” (Hirigoyen, 1999, p. 27, citado por Boada, Diego y Vigil, 2003).

Alcance

Nuestra empresa no consentirá las conductas que conlleven a un clima de presión o de hostigamiento, no tolerará ninguna forma de conducta de acoso laboral. Esta política es aplicable a todos los colaboradores sin excepción alguna, motivo por el cual se tomarán acciones apropiadas cuando la misma sea violada.

Esta política será aplicada a cualquier colaborador que atente en contra de la misma, sin distinción de sexo y puesto, motivo por el cual se tomarán acciones inmediatas al ser violada.

Responsabilidades

Será responsabilidad del departamento de Capital Humano, prevenir y promover un ambiente de trabajo libre de hostigamiento o acoso laboral (Mobbing), así como tomar las acciones disciplinarias correspondientes ante alguna queja, querrela, abuso, maltrato, conductas discriminatorias, o cualquier otra acción que atente contra la dignidad del

trabajador; y esto se atenderá durante los siguientes 30 días después de identificada la acción.

Será responsabilidad de todos los colaboradores sin excepción acatar esta política para prevenir conductas de mobbing, y denunciar al teléfono 6566259569 con Capital Humano o al correo etica@zemog.cm.mx cualquier conducta de esta índole.

El personal que labore en esta empresa y que sea víctima o tenga conocimiento de algún caso de acoso u hostigamiento laboral, tiene la obligación de denunciar el hecho ante el departamento de capital humano. Transportadora Zemog mantendrá total confidencialidad en los casos de denuncia.

Políticas

- No desacreditar, subestimar o minimizar el trabajo de los demás.
- No juzgar de manera ofensiva el trabajo y desempeño.
- No realizar agresiones verbales (como gritar, insultar, amenazas, etc.).
- No intimidar a cualquier colaborador.
- No obstaculizar el desempeño laboral en la búsqueda de sus objetivos.
- No burlarse y/o ridiculizar a un colaborador.
- Queda prohibido gritar y/o regañar de manera pública.
- No difundir calumnias y rumores.
- No aislar a la víctima del resto de sus compañeros de manera intencionada.

- No atentar en contra de la vida privada y creencias políticas o religiosas.
- No realizar insultos o comentarios desagradables sobre una persona.
- No asignar tareas difíciles y muy por encima de la preparación de la persona.
- No dañar de propiedad ajena.
- No manipulación de las herramientas de trabajo para afectar el desempeño de los demás.
- No abusar del poder jerárquico.
- No amenazar con despido.
- No solicitar favores sexuales a cambio de beneficios, privilegios o favoritismos laborales.
- No realizar tocamientos que se puedan interpretar como acoso sexual a ningún trabajador o trabajadora.
- No chantajear a ningún colaborador con información confidencial, datos personales, o favores sexuales.

Procedimiento para denunciar:

1. Detectar la conducta.
2. Reportarla ante Capital Humano de manera personal, al teléfono 6566259569, al correo electrónico etica@zemog.com.mx, o con ayuda de un 3ero.
3. Si recibes o te comparten como tercero, algún tipo de acoso recibido a uno de tus compañeros colaboradores, se aconseja brindar asesoría y acompañamiento para facilitar el inicio del proceso de denuncia ante los canales de comunicación mencionados en el paso 2.

Referencias Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. Revista de estudios sociales, (18), 111-122.

Originador:	Vo.Bo.	Aprobación:
Angel Gallardo Reclutador	Luis Mendoza Director Capital Humano	Cesar Aldana Director General
Fecha: agosto 2018	Fecha: septiembre 2018	Fecha: septiembre 2018