

CÓDIGO	FECHA DE VIGENCIA	VERSIÓN
PR-DG-DA-002	18/05/2021	002

## 1. OFICIALIZACIÓN

*Autorizado vía electrónica por motivos de contingencia sanitaria (17/05/2021 a las 10:43 am)*

Autorizó

**Guadalupe Esparza Méndez**

Dirección General

*Validado vía electrónica por motivos de contingencia sanitaria (17/05/2021 a las 10:43 am)*

Validó

**Javier I. Peña González**

Director de Administración y Gestión del Capital Humano

*Metodología validada vía electrónica por motivos de contingencia sanitaria (18/05/2021 a las 08:30 am)*

Validó Metodología

**José Daniel Madriz Torres**

Consultor Sr. de Comunicación y Gestión Estratégica



## 2. CONTROL DE VERSIONES

DOCUMENTO ANTERIOR	VERSIÓN	DOCUMENTO ACTUAL	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
N/A	N/A	PR-DG-DA-002	001	- Documento de nueva creación
PR-DG-DA-002	001	PR-DG-DA-002	002	- Se actualizó el contacto del Ombudsperson.

## 3. OBJETIVO

Establecer y describir las actividades para prevenir, atender, investigar y en su caso emitir alguna recomendación y observación respecto de prácticas de hostigamiento, acoso, sexual y/o laboral y conductas de discriminación, derivadas de las quejas que presenten las y los trabajadores de DCH knowwho.

## 4. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable para todas y todos los Colaboradores en DCH knowwho.

## 5. TERMINOLOGÍA

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<b>Acoso Sexual</b>	Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un

CÓDIGO	FECHA DE VIGENCIA	VERSIÓN
PR-DG-DA-002	18/05/2021	002

CONCEPTO	DEFINICIÓN
	estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
<b>Discriminación</b>	<p>Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por una 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 basen en uno o más de los siguientes motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Origen étnico o nacional</li> <li>- Color de piel</li> <li>- Cultura</li> <li>- Sexo</li> <li>- Genero</li> <li>- Edad</li> <li>- Discapacidades</li> <li>- Condición social</li> <li>- Condición económica</li> <li>- Salud o jurídica</li> <li>- Religión</li> <li>- Apariencia física</li> <li>- Características genéticas</li> <li>- Situación migratoria</li> <li>- Embarazo</li> <li>- Lengua</li> <li>- Opiniones</li> <li>- Preferencias sexuales</li> <li>- Identidad o filiación política</li> <li>- Estado civil</li> <li>- Situación familiar</li> <li>- Responsabilidades familiares</li> <li>- Idioma</li> <li>- Antecedentes penales</li> <li>- Cualquier otro motivo</li> </ul> <p>También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.</p>
<b>Hostigamiento Sexual</b>	<p>Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.</p> <p>A diferencia del acoso sexual, el hostigamiento sexual tiene la particularidad de que la persona activa es de mayor jerarquía laboral que la víctima y valiéndose de esa posición de poder, la asedia sexualmente.</p>

  
**Copia NO Controlada**  
*(Para su difusión)*

CÓDIGO	FECHA DE VIGENCIA	VERSIÓN
PR-DG-DA-002	18/05/2021	002

CONCEPTO	DEFINICIÓN
<b>Acoso Laboral</b>	Es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

## 6. POLÍTICAS

### 6.1. GENERALIDADES

- 6.1.1. La Dirección General, a través de su Dirección de Administración y Gestión del Capital Humano son los únicos que pueden establecer, modificar o eliminar lineamientos del presente Procedimiento.
- 6.1.2. El Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral es el encargado de la vigilancia, desarrollo e implementación de prácticas de igualdad, no discriminación y bienestar laboral en el centro de trabajo.
- 6.1.3. El Comité esta integrado por representantes de diversas Áreas de la empresa.
- 6.1.4. En todo momento se actúa en apego a lo establecido en el Código de Ética y Conducta (CO-DG-DA-001) y a la Política de Igualdad y No Discriminación (PO-DG-DA-004), a efecto de dar certeza y cumplimiento a las actividades derivadas de las Normas NMX-R-025-SCFI-2015 (Igualdad Laboral y No Discriminación) y la NOM-035-STPS-2018 (Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo).

### 6.2. ACOSO Y/O HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL

6.2.1. Los factores para determinar el acoso y/o hostigamiento sexual y laboral son:

- Las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en cual sucedió la conducta señalada.
- La naturaleza de los acercamientos y requerimientos sexuales.
- La determinación de la conducta imputada se basa en los hechos de cada caso en particular.
- La relación jerárquica para determinar si la persona que presuntamente cometió la irregularidad, incurre también en abuso de poder.

6.2.2. Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos, la persona denunciante podrá solicitar por escrito al Área de Capital Humano ser cambiada a otra área, sin que de mayor información. Esta medida preventiva solo se aplica a la solicitud directa de la persona denunciante y

CÓDIGO	FECHA DE VIGENCIA	VERSIÓN
PR-DG-DA-002	18/05/2021	002

deberá valorarse previamente por el Comité de Igualdad, No Discriminación y Bienestar Laboral.

### 6.3. OPERACIÓN

6.3.1. El comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral tiene las siguientes atribuciones:

- a. Conocer de manera confidencial los casos de violación de los derechos humanos del personal y emitir las recomendaciones necesarias sin que las personas que acudan sean afectadas en sus derechos.
- b. Conocer, atender, tramitar y resolver de manera confidencial, formal, imparcial y neutral las quejas o peticiones relativas a toda forma de hostigamiento, discriminación o trato equitativo.
- c. Emitir recomendaciones y proponer cualquier tipo de solución para resolver la queja o petición que haya conocido en cualquier nivel de la organización.



**Copia NO  
Controlada**  
(Para su difusión)

## 7. PROCEDIMIENTO

Paso	Quién realiza	Descripción
1.	Colaboradora o Colaborador de DCH knowwho	<p>Presenta queja o denuncia.</p> <hr/> <p>La queja podrá interponerse mediante una denuncia de discriminación, hostigamiento, acoso laboral y sexual. La persona que denuncia deberá escribir con claridad y especificación los hechos y motivos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Verbal: Comunica los hechos de manera inmediata a cualquier integrante del comité.</li> <li>b. Por escrito: Documento libre depositado en el buzón de quejas, en el que deberán referirse con claridad y bien especificados los hechos y motivos de la queja o bien enviarlo al correo: <a href="mailto:sugerenciasyquejas@dchkw.com.mx">sugerenciasyquejas@dchkw.com.mx</a></li> <li>c. Ombudsperson: Queja directa con la o el Ombudsperson (Christian Rosales <a href="mailto:christianra@rcorporation.com.mx">christianra@rcorporation.com.mx</a>)</li> </ol> <hr/>
2.	Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral de DCH knowwho	Recibe denuncia o queja u observaciones, comentarios, etc.
3.	Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral de DCH knowwho	Evalúa la queja, analizando si hay elementos que permitan visualizar si fue interpuesta de manera infundada y determina si existe conducta de discriminación, acoso u hostigamiento sexual.
		<p><b>¿Procede la queja?</b></p> <p><b>No</b></p>
4.	Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral de DCH knowwho	Emitir un dictamen en un plazo no mayor a 5 días hábiles a la o el Colaborador que emitió la queja, informando que no procede, así como los motivos. Fin de procedimiento.
		<b>Si</b>

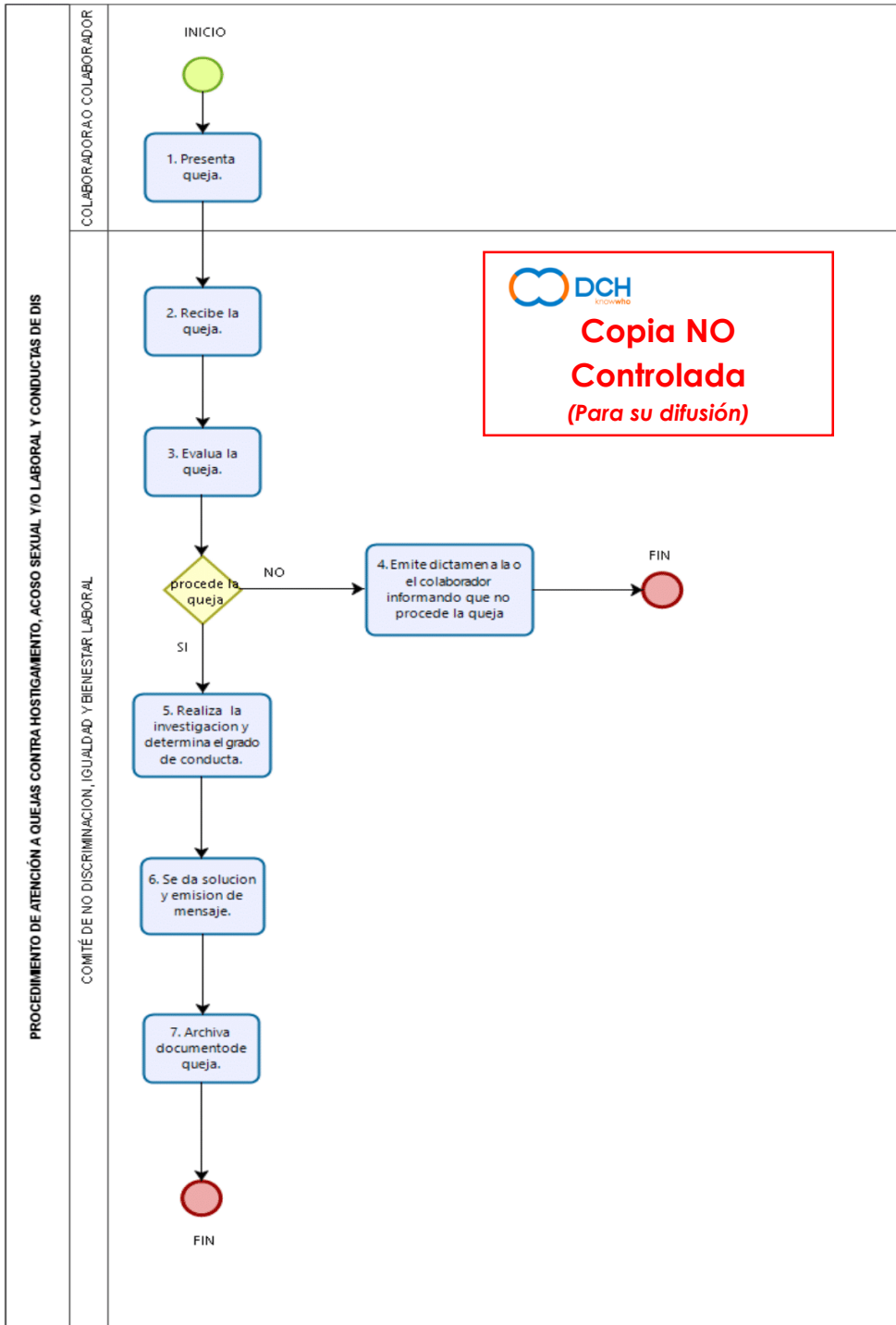
CÓDIGO	FECHA DE VIGENCIA	VERSIÓN
PR-DG-DA-002	18/05/2021	002

Paso	Quién realiza	Descripción
5.	Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral de DCH knowwho	<p>Realiza la Investigación y determina el grado de conducta de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leve: Verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.</li> <li>- Moderado: No verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas.</li> <li>- Medio fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.</li> <li>- Fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.</li> <li>- Muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.</li> </ul> <hr/> <p>La investigación es confidencial, da seguimiento al caso y debe ser realizada en un plazo no mayor a 10 días hábiles en los que soliciten pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes.</p>
6.	Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral de DCH knowwho	<p>Resolución y emisión de dictamen.</p> <hr/> <p>De acuerdo a la gravedad las sanciones pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Llamada de atención verbal, recordando la importancia del cumplimiento de las Políticas de la empresa.</li> <li>- Extrañamiento por escrito.</li> <li>- Acta administrativa.</li> <li>- Cualquier otra que el Comité considere aplicable o que este contemplada en las leyes laborales, administrativas o penales vigentes en la República Mexicana.</li> </ul>
7.	Comité de No Discriminación, Igualdad y Bienestar Laboral de DCH knowwho	<p>Archiva.</p> <hr/> <p>Todo el proceso deberá ser documentado y archivado, exista o no sanción.</p>
		<b>Fin de Procedimiento</b>



CÓDIGO	FECHA DE VIGENCIA	VERSIÓN
PR-DG-DA-002	18/05/2021	002

## 8. DIAGRAMA



CÓDIGO	FECHA DE VIGENCIA	VERSIÓN
PR-DG-DA-002	18/05/2021	002

## 9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

	CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
<b>INTERNOS</b>	PO-DG-DA-004	Política del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
	CO-DG-DA-001	Código de Ética y Conducta.
	PO-DG-DA-004	Política de Igualdad y No Discriminación.
<b>EXTERNOS</b>		<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO</b>
		NMX-R-025-SCFI-2015 (Igualdad Laboral y No Discriminación)
		NOM-035-STPS-2018 (Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo)

## 10. ANEXOS

Sin anexos.

