



Política de Acoso Laboral

Índice

1. Identificación	4
1.1 Objeto	4
1.2 Alcance	4
1.3 Ámbito de difusión	4
2. Definiciones	4
3. Política	5
3.1 Principios	5
3.2 Tipos de Acoso Laboral	5
3.3 Características para la existencia de acoso laboral	5
3.4 Tipología del acoso laboral	6
3.5 Formas de expresión del acoso laboral	6
3.5.1 Medidas Organizacionales	6
3.5.2 Aislamiento social	6
3.5.3 Ataques a la vida privada de la persona	6
3.5.4 Violencia física	7
3.5.5 Agresiones verbales	7
3.5.6 Agresiones psicológicas	7
3.6 Posibles manifestaciones de acoso sexual	7
3.6.1 Acoso sexual verbal	7
3.6.2 Acoso sexual no verbal	8
3.6.3 Acoso sexual físico	8
3.7 Acoso por razón de sexo	8
3.8 Requisitos para la existencia de acoso laboral	8
4. Prevenir el acoso laboral	9
4.1 Formación y comunicación	9
4.2 Funciones y responsabilidades	9
4.2.1 Chief Compliance Officer	9
4.2.2 Comité de Ética y Prevención Penal	9
4.2.3 Departamento de Personas y Organización	9
4.2.4 Directivos	10
4.2.5 Colaboradores/as	10
4.3 Actuar ante el acoso laboral	10
5. Seguimiento y control	11
6. Documentación referenciada	11

7. Reportar incumplimientos de la política	12
8. Control de cambios	12

1. Identificación

1.1 Objeto

Definir los lineamientos para prevenir detectar y actuar frente a las conductas de acoso laboral en Red de Carreteras de Occidente, S.A.P.I. de C.V., filiales y subsidiarias ("RCO").

Asimismo, en caso de presentarse conductas de acoso laboral, en la presente política se establecen los lineamientos para su tratamiento, siendo que dicha política está alineada con el Código de Ética interno de RCO.

1.2 Alcance

Como empresa pública, es responsabilidad de todos los colaboradores y proveedores de RCO y sus filiales, asegurar su conocimiento y entendimiento a posibles conductas de acoso laboral, en cualquier ámbito de sus funciones.

1.3 Ámbito de difusión

Este documento debe ser puesto en conocimiento a todos los empleados, consejeros, proveedores, clientes y grupos de interés de RCO.

2. Definiciones

- **Código de Ética y de Conducta en el Negocio:** Documento que contiene los principios éticos de RCO, unifica criterios y establece un marco de referencia común que da rumbo para actuar siempre de manera integral, además es una herramienta de trabajo útil que orienta a tomar decisiones correctas con apego a los valores del Grupo RCO.
- **Colaborador:** Persona física con contrato de trabajo por tiempo determinado o indeterminado que labora para RCO y/o sus filiales, incluyendo servicios especializados en términos de la legislación vigente.
- **Acoso Laboral:** Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen.
- **Canal de Denuncia Anónima RCO:** Es un mecanismo formal que es utilizado por la Alta Dirección y Colaboradores, así como por terceros con los que RCO tiene alguna relación en el desarrollo de sus operaciones, para reportar cualquier incumplimiento y/o posible riesgo de incumplimiento al Código de Ética, así como para la atención de dudas e inquietudes.
- **Suprema Corte de Justicia de la Nación:** Es el máximo Tribunal Constitucional del país y cabeza del Poder Judicial de la Federación. No existe en nuestro país

autoridad que se encuentre por encima de ella o recurso legal que pueda ejercerse en contra de sus resoluciones.

3. Política

3.1 Principios

- En concordancia con los valores y principio del Código de Ética y Conducta de RCO y de conformidad con lo que establece la Ley Federal del Trabajo, se deberán de observar los siguientes principios:
- El acoso y la violencia son una problemática que puede afectar a todos sin importar el género.
- RCO rechaza cualquier tipo de acoso u hostigamiento en todas sus modalidades y formas, sin distinguir quien sea la víctima o el acosador, ni cual sea su nivel jerárquico. Por consiguiente, RCO está comprometido a prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento, incluyendo el de carácter sexual, entre los colaboradores de RCO.
- Es nuestro deber garantizar el acceso a los colaboradores de RCO a un ambiente laboral y profesional libre de violencia de cualquier tipo.
- Los Colaboradores deben asegurar que comprenden el contenido de la presente política y participar en las sesiones de capacitación impartidas por el Chief Compliance Officer con su equipo de trabajo y el Departamento de Personas y Organización.
- Todos los procedimientos que se lleven a cabo de conformidad con esta Política serán de carácter confidencial.

3.2 Tipos de Acoso Laboral

- **Acoso Laboral (Mobbing):** La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.
- **Acoso sexual:** una forma de violencia en la que, si bien no existe 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.
- **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.

3.3 Características para la existencia de acoso laboral

- Es intencional
- Es Horizontal o vertical
- Son conductas ordenadas y relacionadas
- Existe dinámica de hostilidad.

3.4 Tipología del acoso laboral

- **Horizontal:** cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- **Vertical descendente:** cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- **Vertical ascendente:** éste, ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

3.5 Formas de expresión del acoso laboral

A continuación, relacionamos aquellas conductas que pueden ser consideradas como acoso laboral, sin perjuicio de otra clase de comportamientos también tengan dicha consideración. De conformidad con la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

3.5.1 Medidas Organizacionales

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales
- No asignar ningún tipo de trabajo
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir)
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación

3.5.2 Aislamiento social

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros
- Traslado a un puesto de trabajo aislado
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra
- División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

3.5.3 Ataques a la vida privada de la persona

- Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima
- Terror a través de llamadas telefónicas
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades
- Burlarse de algún defecto personal
- Imitar los gestos o la voz de la víctima

- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

3.5.4 Violencia física

- Amenazas de violencia física
- Maltrato físico

3.5.5 Agresiones verbales

- Gritar o insultar
- Críticas permanentes al trabajo de las personas
- Amenazas verbales

3.5.6 Agresiones psicológicas

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de las responsabilidades a los trabajadores que muestran grandes competencias o aptitudes profesionales
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible"
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo
- Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como "no sirves para el trabajo", "qué haces aquí", que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

3.6 Posibles manifestaciones de acoso sexual

3.6.1 Acoso sexual verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos
- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Formas de dirigirse denigrantes u obscenas
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona

- Preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física
- Hablar sobre las propias habilidades – capacidades sexuales
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas
- Ofrecer – presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales
- Demandas de favores sexuales

3.6.2 Acoso sexual no verbal

- Miradas lascivas
- Gestos Obscenos
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

3.6.3 Acoso sexual físico

- Acercamiento físico excesivo
- Arrinconar, buscar deliberadamente a solas con la persona de forma innecesaria
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, acariciar, mensajes no deseados)
- Tocar intencionalmente, o simular que ha sido accidental, las partes del cuerpo.

3.7 Acoso por razón de sexo

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer u hombre
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres u hombres
- Utilizar humor sexista
- Menospreciar el trabajo realizado por las mujeres u hombres
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el sexo contrario
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio)

3.8 Requisitos para la existencia de acoso laboral

Para que exista acoso laboral deben darse todos los siguientes requisitos:

- El Objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) el colaborador, con miras de excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir controlar y destruir.
- Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles. Debe tenerse en cuenta determinados comportamientos aislados, si son graves, pueden bastar para ser evaluados como acoso laboral, por parte del Comité de Ética y Prevención Penal.

4. Prevenir el acoso laboral

Se han definido las siguientes medidas para prevenir el acoso laboral:

4.1 Formación y comunicación

El Comité de Ética y Prevención Penal difundirá esta norma y facilitará oportunidades de comunicación y formación para:

- Todos los consejeros y colaboradores de RCO

4.2 Funciones y responsabilidades

4.2.1 Chief Compliance Officer

- Coordinar con el Departamento de Personas y Organización y el Chief Compliance Officer en conjunto con su equipo de trabajo, la capacitación para los colaboradores/as sobre la presente política.
- Vigilar la correcta aplicación de la presente política.
- Resolver cualquier duda o inquietud sobre posibles conductas de acoso laboral.

4.2.2 Comité de Ética y Prevención Penal

- Ordenar llevar a cabo las investigaciones y dar seguimiento a las investigaciones de casos relacionados a posibles conductas de acoso laboral.
- Evaluar las posibles sanciones por el incumplimiento de la presente política.

4.2.3 Departamento de Personas y Organización

- Coordinar con el Departamento de Control y Cumplimiento, la capacitación para los colaboradores/as sobre la presente política.
- Requerir a los proveedores de servicios de coaching y de análisis de riesgos de factores psicosociales que si detectan situaciones de riesgo relacionadas con

acoso laboral lo comuniquen de forma inmediata al Comité de Ética y Prevención Penal a través de los canales establecidos.

4.2.4 Directivos

- Dar ejemplo tratando a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensivo, molesto o discriminatorio.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece esta política.
- Prevenir situaciones de acoso laboral del quipo que tengan a su cargo. En caso de comprobar la existencia de posibles indicios de acoso laboral deberán denunciar la existencia de esta y colaborar con las investigaciones que lleven a cabo las partes correspondientes. Si comprueba la veracidad de los indicios deberán realizar la correspondiente comunicación al Comité de Ética y Prevención Penal a través de los canales establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que les comunique una situación de acoso laboral, verificando la posible existencia y si se comprueba la veracidad de la situación de acoso laboral comunicarla al Comité de Ética y Prevención Penal a través de los canales establecidos.
- Cooperar con el Comité de Ética y Prevención Penal en la investigación de una comunicación por acoso.
- Mantener la confidencialidad de los casos comunicados.

4.2.5 Colaboradores/as

- Todos los colaboradores tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral libre de todo acoso u hostigamiento.
- Identificar cualquier acción que vulnere sus Derechos, los haga sentir incomodos, y denunciarlo de forma inmediata.
- Mostar respeto y consideración hacia todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.
- Cooperar con el Comité de Ética y de Prevención Penal en la investigación de una comunicación por acoso.
- Comunicar a través de los canales establecidos las situaciones de acoso laboral que detecten.
- Mantener la confidencialidad de los casos comunicados.

4.3 Actuar ante el acoso laboral

Cualquier consejero o empleado de RCO, ya sea en calidad de persona acosada o persona que detecta una situación de acoso laboral deberá ponerlo en conocimiento a través de los siguientes canales de notificación / consulta o denuncia:

Canal de información	Canal de Denuncia
¿Cuándo se realiza?	Cuando se desea consultar y/o poner en conocimiento una situación de acoso laboral dentro de RCO.
¿Quién puede realizarlo?	Esta vía de resolución puede ser iniciada por la persona afectada o conocedora de una situación de acoso.
¿En qué momento se puede realizar?	En cualquier momento mientras se mantenga la situación de acoso.
¿Como se tramita?	Comunicándolo a través del canal ético y/o Chief Compliance Officer o su equipo de trabajo.
Política interna que regula la tramitación de las comunicaciones de incumplimiento o consultas sobre acoso laboral	El procedimiento del Comité de Ética y Prevención Penal define la sistemática de la gestión de estas notificaciones/consultas o denuncias.
¿Cuáles son las consecuencias?	En caso de que el Comité de Ética y Prevención Penal compruebe la existencia de acoso laboral, la propuesta de resolución será puesta en conocimiento al Departamento de Personas y Organización o del Consejo de Administración de RCO según la categoría de la persona acosadora de acuerdo con la <i>Política de Cumplimiento</i>, con la finalidad de: • Resolver la relación laboral o mercantil que une a la persona acosadora con RCO. • Aplicar las medidas organizativas adecuadas que no signifiquen un perjuicio profesional para la persona acosada, a los efectos de mitigar aquellas situaciones de acoso laboral no acreditadas.

5. Seguimiento y control

El Chief Compliance Officer y su equipo de trabajo deben velar por el cumplimiento de la política, evaluando periódicamente su conocimiento y eficacia, así como detectar las necesidades de actualización.

La documentación generada por esta norma deberá ser archivada por el Chief Compliance Officer y su equipo de trabajo, por un periodo mínimo de 5 años, en un soporte que garantice la integridad, la correcta lectura de los datos, la imposibilidad de manipulación y de accesos no autorizados, su adecuada conservación y localización.

6. Documentación referenciada

- Código de Ética y de Conducta del Negocio
- Política de Cumplimiento
- Procedimiento Comité de Ética y Prevención Penal

7. Reportar incumplimiento a la política

Cualquier incumplimiento debe ser reportado al Departamento de Personas y Organización, al Chief Compliance Officer y/o al Canal de Denuncia Anónima RCO:

Recuerda que el Canal de Denuncia está disponible las 24 horas del día y los 365 días del año. Contáctanos:

Contactos del Canal de Denuncia:

- Teléfono: 800-265- 2277
- Dirección de correo: rco.denunciaanonima@redoccidente.com

8. Control de cambios

Versión	Fecha	Cambios	Apartados afectados
1.0	17/10/2022	Versión inicial	Todo el documento
1.0	18/10/2022	Cambios gramaticales	Todo el documento
1.0	15/02/2023	Versión final	Todo el documento

Política de Acoso Laboral_v1

Fecha de publicación: 15/02/2023

Aprobado por: Comité de Ética y Prevención Penal