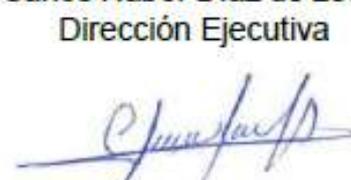


POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL



Tipo de documento:	Política	Nivel:	2
Código de documento:	PO-RH-007	Versión de documento:	08
Emisión de documento:	24/07/15	Próxima revisión:	26/10/24
Autor:	Certificaciones		
Aprobado por:	Recursos Humanos		
Confidencialidad:	Interno		

Aprobación

Elaboró	Revisó	Autorizó
Luz Alicia Galván Sánchez Auxiliar de Certificaciones 	Alejandra Monserrat Barba Valadez Jefatura de Certificaciones 	Carlos Nabor Díaz de León Dirección Ejecutiva 

Control de cambios

Fecha	Versión	Autor	Cambios
24/07/15	01	Certificaciones	Elaboración de Documento
24/07/16	02	Certificaciones	Revisión de Documento

Código: **PO-RH-007**Versión: **08****Página 2 de 48**Emisión: **24/07/15**Próxima Revisión: **26/10/24**Nivel: **2**

24/07/17	03	Certificaciones	Revisión de Documento
24/07/18	04	Certificaciones	Revisión de Documento
24/07/19	05	Certificaciones	Revisión de Documento
24/07/20	06	Certificaciones	Revisión de Documento
24/07/21	07	Certificaciones	Revisión de Documento
21/07/22	08	Certificaciones	Actualización de documento

1. **Objetivo.**

Ser una empresa con bases firmes en el respeto de los derechos humanos y laborables, para que todo el personal que conforma ecodeli industrial pueda desarrollarse de manera óptima e incluyente en un espacio libre de violencia laboral

2. **Alcance.**

Ecodeli Industrial y todas sus partes interesadas

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 3 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

DECLARACIÓN DE POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."

(Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 23)

La violencia, hostigamiento, acoso en todas sus formas, la intolerancia y conexas, son una violación a los derechos humanos.

ECODELI INDUSTRIAL en la búsqueda constante de respetar los derechos humanos y laborales, de mejorar las condiciones laborales, de trato, y la calidad de vida, de la persona trabajadora, prohíbe todo tipo de discriminación, distinción, exclusión o preferencia que, por 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, laborales y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, de estar próximo a jubilarse, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

El principio de un Trabajo Libre de Violencia es basado en el respeto a los derechos humanos y laborales; *prohibimos, prevenimos, atendemos y sancionamos el maltrato, las conductas y comportamientos de violencia, hostigamiento, acoso en todas sus formas, la segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal, y todas las formas de intolerancia como la homofobia, xenofobia, misoginia u otras conexas.*

La violencia, hostigamiento, acoso e intolerancia en todas sus formas tienen una raíz común: las relaciones desiguales de poder. Lo que afecta fuertemente, originando impunidad e inhabilita al personal para desplegar todas sus capacidades y ejercer plenamente sus derechos.

Ecodeli Industrial ha adoptado e integrado el principio de Trabajo Libre de Violencia, basado en el respeto a los derechos humanos, erradicar las conductas y comportamientos de violencia, hostigamiento y acoso en todas sus formas; es tarea de todo el personal que labora en Ecodeli Industrial cumplir con lo estipulado.

Esta Política Contra la Violencia Laboral, es una propuesta metodológica, con medidas prácticas, que les permitirá conocer las acciones de prevención, detección, atención, y sanción.

En Ecodeli Industrial somos agentes de transformación que impacta profundamente al desarrollo humano y competitividad de todo nuestro personal.

RESPETO

¿Qué son los derechos humanos?

- **DERECHOS HUMANOS**

Respetamos a toda persona siempre, tienen la libertad y el derecho a tener diversidad de pensamiento.

Son el conjunto de libertades sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

¿Qué es dignidad humana?

- **DIGNIDAD HUMANA**

Respetamos cada persona que tiene una identidad personal, marcada por sus propios rasgos, que le hacen diferente del resto de individuos.

La dignidad es exclusivamente del ser humano, una cualidad que sólo le pertenece al mismo, situándolo por encima de cualquier otra criatura de la naturaleza, por el hecho de ser persona, por el hecho de ser un ser racional.

La razón es lo que le da al ser humano la capacidad de pensar y elegir, de valorar, de hacer su propia crítica, de decidir, le da su capacidad de obrar, de valorar una situación y optar por una conducta u otra.

La racionalidad de la persona hace que ésta necesite vivir en un entorno que le permita desarrollarse y perfeccionar su naturaleza humana en todas sus facetas, por lo que está firmemente unida a la idea de libertad.

Esto supone que sólo desde el respeto a la libertad del individuo y sus derechos, guarda su dignidad, su capacidad de desarrollar por sí mismo, su racionalidad, su libertad y personalidad, mismas que estén estrechamente vinculadas entre sí.

¿Qué son los derechos laborales?

- **DERECHOS LABORALES**

Conocemos los asuntos que pudieran transgredir los derechos humanos en el trabajo.

Los Derechos laborales son todos aquellos que permiten la realización de un trabajo digno y socialmente útil, procurando el respeto a la dignidad humana, la integridad psicológica, y física de la persona trabajadora.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo consideran los derechos humanos laborales como valores de vital importancia, abarcando cuatro temas prioritarios:

1. La abolición del trabajo infantil
2. La eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas
3. La libertad asociación,
4. La prevención, eliminación y erradicación de la violencia, hostigamiento y acoso en todas sus formas

¿Qué es el trabajo infantil?

- **TRABAJO INFANTIL**

Vigilamos cumplir con la abolición del trabajo infantil, no contratando personal menor de edad.

El término “trabajo infantil” suele definirse como todo trabajo que priva a la niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Así pues, se alude al trabajo que:

- es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral de la niñez;
- interfiere con su escolarización puesto que:
- les priva de la posibilidad de asistir a clases;
- les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
- les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

No todas las tareas realizadas por la niñez deben clasificarse como trabajo infantil que se ha de eliminar. Por lo general, la participación de la niñez y adolescencia en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal ni interfieren con su escolarización se considera positiva. Entre otras actividades, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o las tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de la niñez y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones y experiencia, y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta.

En Ecodeli Industrial vigilamos el cumplimiento de las leyes vigentes en nuestro país para la abolición del trabajo infantil. No contratamos menores de edad y queda prohibido realizar la contratación de menores de edad, *ya que son consideradas violencia en su peor forma, y es atentaría contra los derechos y dignidad humana.*

¿Qué es el trabajo forzoso?

- **TRABAJO FORZOSO**

Respetamos la sobre la libre elección de trabajo de cada individuo.

Se considera "trabajo forzoso" todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".

Ecodeli Industrial, se prohíbe la limitación de la libertad de movimiento de personal, la retención de los salarios o de los documentos de identidad, la violencia física o sexual, las amenazas e intimidaciones, o deudas fraudulentas de las cuales el personal no pueden escapar, *ya que se considera violencia en su peor forma, y es atentaría contra los derechos y dignidad humana.*

En Ecodeli Industrial, promovemos las condiciones equitativas y satisfactorias que dignifican y permite el desarrollo de las capacidades propias de cada individuo a través de una relación de trabajo personal con un contrato individual de trabajo, bajo la subordinación a una persona, y mediante el pago de un salario.

¿Qué es la libertad de asociación?

- **LIBERTAD DE ASOCIACIÓN**

No coartamos el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el personal que labora y su familia.

Ecodeli Industrial Prohíbe obligar al personal por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura y a intervenir en cualquier forma en el régimen interno de la agrupación, ya **que se considera violencia en su peor forma, y es atentoría contra los derechos y dignidad humana.**

En Ecodeli Industrial La libertad de asociación es un derecho humano fundamental cuyo ejercicio tiene gran trascendencia en las condiciones de trabajo y de vida, así como en el desarrollo y la progresión de los sistemas económicos y sociales.

¿Qué es violencia?

- **VIOLENCIA**

Promovemos un entorno laboral sano de respeto a la dignidad, a los derechos humanos y laborales

Violencia: Cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona.

TIPOS DE VIOLENCIA:

Violencia económica: Toda acción u omisión de la persona que agrede y que afecta la supervivencia económica de la víctima.

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 8 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

Violencia física. Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.

Violencia de género. Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia institucional de género. Son los actos u omisiones de las personas en cualquier orden organizacional de una empresa, que tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral. Conjunto de prácticas, acciones, incidentes o comportamientos que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo.

Violencia patrimonial. Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima y se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, negación, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades, y puede abarcar daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia psicológica. Cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, descrédito, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia sexual. Cualquier acto de contenido sexual que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de violencia que denigra a la persona que la sufre, concibiéndola como objeto sexual.

¿Qué es hostigamiento?

- **HOSTIGAMIENTO**

Difundimos y capacitamos con información precisa del hostigamiento

Hostigamiento: Puede ser realizado por una autoridad superior inmediata, en una relación de subordinación interna, externa a la empresa, o ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa. Crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, y/o actitudes con comportamientos indeseados.

TIPOS DE HOSTIGAMIENTO

Hostigamiento sexual. Ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, **en una relación de subordinación real de la víctima** frente a la persona que agrede, en el ámbito laboral.

Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede. El hostigamiento sexual puede estar relacionado con dos tipos:

- Con premio/castigo, que se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, y su negación provoca represalias o despidos.
- Con condiciones de trabajo, que se presenta por parte de las y los superiores que han sido rechazadas o rechazados.

¿Qué es acoso?

- **ACOSO**

Difundimos y capacitamos con información precisa del acoso

Acoso: Se realiza cuando no existe la subordinación, puede ser realizado por cualquier persona interna, externa a la empresa, o ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio.

TIPOS DE ACOSO:

Acoso laboral. Forma de violencia psicológica, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing.

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

¿Qué es discriminación?

- **DISCRIMINACIÓN**

Prohibimos todo tipo de discriminación que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos

“Discriminación” es una de esas palabras que están presentes en una gran cantidad de usos cotidianos del lenguaje. Se trata de un término que se usa con mucha frecuencia y con sentidos e intenciones diversas. El Diccionario de la Lengua Española, publicado por la Real Academia Española de la Lengua, ofrece dos definiciones del verbo discriminar: “1. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra; 2. Dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera”.

En la primera acepción de esta definición de diccionario, que llamaremos lexical (pues está referida no a un uso político, sociológico, jurídico o filosófico del término, es decir, ni técnico ni conceptual, sino a la manera en que se define en la lengua regular o léxico), el verbo discriminar no contiene ningún sentido negativo o peyorativo; es equivalente solamente a separar, distinguir o escoger. En esta acepción, la discriminación no implica valoración o expresión de una opinión negativa. Por ejemplo,

los daltónicos no pueden discriminar entre ciertos colores, es decir, no los perciben como distintos o independientes. Un profesor tiene que discriminar, al final del curso, entre los alumnos que aprueban y los que no lo hacen, sin que su valoración vaya más allá de los criterios usuales y aceptados de rendimiento escolar.

Este no es, desde luego, el sentido que buscamos cuando hablamos de la discriminación en cuanto fenómeno social y político.

Este sentido social y político parece avizorarse cuando nos detenemos en la segunda acepción lexical del término. En ésta, la discriminación implica “un trato de inferioridad y una diferenciación por motivos como la raza o la religión, sexo, edad, etc..”. Esta segunda acepción es, seguramente, la más extendida en nuestro uso común del idioma, y ya posee un sentido negativo que no se puede dejar de lado. Por ejemplo, una persona discrimina a otra, en este segundo sentido lexical, cuando la considera inferior por ser indígena, o por tener alguna discapacidad. Así, discriminar es tratar a otro u otros como inferiores, y esto debido a alguna característica o atributo que no resulta agradable para quien discrimina: el color de la piel, la forma de pensar, el sexo, su discapacidad, etc.

En este sentido, la discriminación puede ser definida como una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.

¿Está penada legalmente la discriminación en México?

- **Carta Magna y Leyes**

En las leyes mexicanas la discriminación se considera desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y varias leyes.

En el Artículo Primero, Párrafo Tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se incluye a la no discriminación como una “garantía individual”, es decir, como un derecho de la persona que el Estado está obligado a tutelar de manera especial, incluso según una interpretación consecuente con la idea de protección constitucional, mediante el mecanismo del juicio de amparo, aunque no sólo mediante éste. Esta cláusula antidiscriminatoria señala que:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”

En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, promulgada el 9 de junio de 2003, reglamenta la cláusula constitucional contra la discriminación y pretende dar cauce a la interpretación;

se contemplarla como una palanca para la igualdad de oportunidades y para la protección y promoción de los grupos que han padecido una segregación secular. Por ello, su definición de discriminación es aún más precisa que la de la propia Constitución. Esta ley señala en su Artículo 1, Fracc. III que:

“Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por 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 base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;”

Por lo tanto, si revisamos la discriminación; al interior de Ecodeli Industrial no se restringe la libertad de las personas para conseguir el trabajo al que aspiran y no reduce las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades, y para recibir una remuneración en función de sus méritos.

En el trabajo genera desigualdades y coloca en una situación de desventaja a los miembros de determinados colectivos.

¿En Ecodeli Industrial contamos con alguna estrategia para prevenir la discriminación?

- **Buenas Prácticas Laborales**

El término buenas prácticas laborales se asocia, en una primera instancia y casi exclusivamente al cumplimiento de la ley por parte de la empresa y al respeto de los derechos que la normativa laboral garantiza a cualquier persona trabajadora.

Dentro de las estrategias de acción de Ecodeli Industrial para prevenir la discriminación es la adopción de buenas prácticas laborales.

Las buenas prácticas no son solo las relacionadas con el cumplimiento de la ley, sino que también existe una serie de otras conductas y acciones voluntarias adoptadas por Ecodeli Industrial que van más allá, apuntando a un clima de entendimiento y cooperación entre quienes dirigen y son dirigidos.

“Las buenas prácticas laborales” ¹ se consideran que van más allá del cumplimiento de las normas laborales, entendida como aquella experiencia de carácter colectivo que en el marco del respeto de los principios y derechos fundamentales del trabajo, pueda ser calificada como exitosa para garantizar

¹ Publicado por la OIT, por el Dr. Huberto Berg

el bienestar del personal y el progreso de las empresas, mejorando el nivel de relaciones interno y garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad y el salario y desarrollando una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de las personas trabajadoras y la empresa, (es decir facilitando un trabajo decente).

La igualdad en el empleo y la ocupación es importante para la existencia misma de la libertad, dignidad y bienestar de las personas. La tensión, el desaliento y la falta de motivación son estados predominantes en quienes sufren la discriminación. Ésta no sólo mina la autoestima de los individuos y consolida los prejuicios en su contra, sino que también repercute en su rendimiento y, ocasionalmente, en la productividad del lugar de trabajo en general.

Ecodeli Industrial tiene las siguientes estrategias de buenas prácticas laborales:

- impulsa políticas de equidad por motivos éticos (respetar la dignidad humana),
- sociales (combatir la exclusión social),
- legales (cumplir con la legislación en materia de no discriminación),
- económicos (generar ventajas económicas superiores al costo de la puesta en marcha de tales acciones)
- y de justicia (favorecer la igualdad de oportunidades).

Hemos adoptado y ratificado esta Política de Trabajo libre de Violencia donde Ecodeli Industrial **adopta y ratifica el firme compromiso explícitamente de prohibir, prevenir y combatir la discriminación en todas sus formas. Por lo que exige a todo su personal que labora en Ecodeli Industrial apearse a la presente política.**

Ecodeli Industrial ofrece el acceso al empleo, el desarrollo profesional, las oportunidades, el ambiente laboral y el trato a los grupos de interés como, entre otros, su clientela y proveeduría. Esta política constituye la base sobre la cual la empresa manifiesta su compromiso con el respeto a la diversidad humana.

RESPONSABILIDAD

¿Cómo sabemos identificar cualquier tipo de violencia en todas sus formas?

- **CONOCIMIENTO DE CONSTITUTIVOS**

Consideramos violencia todo aquello que vulnere el respeto a la dignidad, a los derechos humanos y laborales

La violencia contra la persona:

Violencia verbal

- Inmiscuirse en la vida privada (hacer preguntas indiscretas, escuchar las conversaciones telefónicas, leer los mensajes electrónicos, atosigar a la víctima con llamadas telefónicas o cartas certificadas enviadas a su domicilio)
- Criticar la vida privada de la víctima
- Vejaciones verbales, gritar a la víctima
- Comentarios que atentan contra la dignidad de la persona (burlas, bromas fuera de lugar, racismo, sobrenombres)
- Descalificar a la persona frente a terceros
- Negarse a colaborar con la víctima
- Manipular las comunicaciones verbales (negar un acuerdo oral, mentir, cambiar lo que se dice o hablar de manera vaga, hacer chantaje afectivo, manipular sentimientos)
- Prohibir a otros trabajadores que hablen con la víctima
- Rumores malintencionados, acusaciones infundadas

Violencia física

- Gestos agresivos (golpear la puerta, golpear con el puño sobre la mesa)
- Amenazas de agresión física
- Agresión física (empujar, escupir, pisotear, toquetear)
- Deteriorar/alterar el material de trabajo o de los bienes personales de la víctima
- Acecho (seguir a la víctima en la calle, espiarla en su domicilio)
- Extorsión por dinero con intimidación física
- Condiciones de trabajo insalubres (exposiciones reiteradas y no alternadas de la víctima a productos peligrosos, mantenimiento reiterado de objetos demasiado pesados)

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 15 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

Violencia sexual

- Violencia sexual sin contacto físico (hacer proposiciones, alusiones o comentarios con connotaciones sexuales, desnudar a la víctima con la mirada)
- Violencia sexual con contacto físico (roces, contactos físicos intencionales, toqueteos)

Violencia de comportamiento

- Pequeñas vejaciones, mezquindades (cortar la calefacción, esconder objetos)
- Gestos ofensivos (dar la espalda, negarse a saludar, negarse a estrechar la mano, encogerse de hombros, suspirar, elevar la vista al cielo)

La violencia en el trabajo:

Evaluación del trabajo

- Criticar injusta o exageradamente el trabajo realizado
- Evaluar negativamente el trabajo, notas de servicio
- Control excesivo del trabajo
- Control médico excesivo

Distribución de las tareas

- Retiro de tareas
- Sobrecarga de trabajo
- Falta de trabajo
- Multiplicación de tareas diferentes/ nuevas
- Tareas inadaptadas al nivel de competencia o al estado de salud de la víctima
- Tareas inútiles o absurdas

Gestión de la carrera laboral del personal

- Chantaje con el empleo, un ascenso, un cambio de puesto
- Imposición de un cambio de puesto
- Retiro o cambio en la atribución de los instrumentos de trabajo (escritorio, fax, computadora, teléfono)
- Discriminación con respecto a las vacaciones, los horarios, la carga laboral, los pedidos de formación
- Instigaciones verbales a dejar el empleo

Comunicación profesional

- Deformar u ocultar la información necesaria para llevar a cabo el trabajo, sabotaje del trabajo
- Desprestigiar a la víctima con respecto a su trabajo frente a terceros

Comportamientos delictivos

- Atentados contra el derecho laboral (supresión del aguinaldo, de la paga de vacaciones o de las vacaciones legales, multiplicación de los contratos por duración determinada)
- Sustracción de documentos laborales.

¿Cómo sabemos identificar cualquier tipo de hostigamiento y acoso en todas sus formas?

- CONOCIMIENTO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS
Consideramos faltas todo aquello que constituya una conducta que vulnere el respeto a la dignidad, a los derechos humanos y laborales

Acoso / Hostigamiento Sexual

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas sobre la vida sexual o amorosa.
- Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
- Promesas sobre recompensas o concesiones especiales por acceder a invitaciones o propuestas sexuales.
- Amenazas que afectan negativamente la situación laboral si no se aceptan invitaciones o propuestas sexuales.
- Castigos, mal trato, cambio de área de trabajo o departamento, asignación de actividades que no corresponden a su ocupación o perfil de puesto, congelamiento o descalificación al rechazar las proposiciones sexuales.
- Contacto físico no deseado (manoseo, sujetar, rozar, presionar).

Código: **PO-RH-007**Versión: **08****Página 17 de
48**Emisión: **24/07/15**Próxima Revisión: **26/10/24**Nivel: **2**

- Presión física para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorralar).
- Intento de violación (enfrentamiento físico o golpes).
- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de género, embarazo o maternidad, preferencia sexual, condición física o de salud, estado civil, origen étnico, color de piel, raza, sexo, edad, nacionalidad, creencia religiosa.

Acoso Laboral (mobbing, bullying)

El acoso laboral consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral cuando se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos.

Los términos mobbing - bullying, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso laboral:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 18 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de la comunidad laboral (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a la comunidad laboral la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

DETERMINACIÓN**¿Para qué sirve la Política Contra la Violencia Laboral?**

- **TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA**
Garantizamos un ambiente laboral de respeto

El objetivo es instrumentar un mecanismo de prevención, atención confidencial y confiable para presuntas víctimas y atacantes, seguimiento a las quejas, solicitudes, dudas o sugerencia y seguimiento continuo y estratégico para generar un ambiente de trabajo libre de violencia, hostigamiento y acoso, para todo el personal que labora en Ecodeli Industrial.

¿Qué Alcance tiene Política Contra la Violencia Laboral?

- **ALCANCE GENERAL**

Todos somos responsables de cumplir

La presente política es aplicable todo el personal que labora para Ecodeli Industrial aquella persona que tenga algún procedimiento, negociación, contacto con la misma.

¿Cómo se previene la Violencia?

- **DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Difundimos, capacitamos y sensibilizamos para conocer ampliamente los temas

La prevención estará orientada a inhibir la incidencia de conductas inapropiadas referidas al mediante la difusión, sensibilización y capacitación.

Ecodeli Industrial Sensibiliza a través de diferentes instituciones públicas gubernamentales y privadas en temas de trabajo libre de violencia, hostigamiento y acoso que permita un cambio de actitud y conducta para generar una mejor cultura laboral.

Implementamos un programa de capacitación y formación permanente con el objetivo de adquirir conocimientos básicos sobre la prevención, atención y sanción de la violencia, hostigamiento y acoso.

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia laboral en Ecodeli Industrial difundirá la Política Contra la Violencia Laboral a través de:

1. Página web: <https://ecodeli-industrial.com/Industrial/>
2. Correos electrónicos trimestrales
3. Trípticos y carteles
4. Capacitaciones

¿Cómo se atiende una duda, sugerencia, queja o denuncia?

- **PRESENTANDO UNA QUEJA**

Informamos de cualquier no cumplimiento, violación que tengamos conocimiento, así como mis dudas o sugerencias

La queja se deberá presentar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de la situación, y deberán identificarse a través de:

1. Buzón de sugerencia, quejas ubicado en recepción
2. A través del correo electrónico: denuncia@ecodeli.com.mx
3. A través del buzón electrónica ubicado en nuestra página web:
<https://ecodeli-industrial.com/Industrial/>

Toda queja debe de contener:

- Fecha de la queja
- Personas implicadas
- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posible atestiguamiento presencial
- Identificación de la potencial víctima del acoso

Con la finalidad de que cuanta más información y detalle contenga la queja, será mucho más ágil y eficaz su investigación.

¿Quién recibe la queja?

- **OMBUDSMAN**

Vigila que los derechos del personal no sean violados

Todas las quejas que se origine través del buzón electrónica ubicado en nuestra página web, correo electrónico, se recibirán por con una persona externa con formación legal conocida como OMBUDSMAN.

La recepción de la queja por el buzón de sugerencia, quejas ubicadas en recepción y comedor será recopilada por el OMBUDSMAN una vez a la semana, ya que será el único que contará con las llaves de dichos buzones. En caso de que se encontrara una queja de manera visible un día

después de la recopilación del ombudsman, la persona titular de la secretaría del Comité de sustentabilidad Laboral le informará de inmediato a éste.

¿Quién es el Ombudsman?

- **TRANSPARENCIA, IMPARCIALIDAD Y CONFIDENCIALIDAD**
Contamos con políticas bien definidas brindan la confianza de nuestro bienestar al interior de la empresa.

Todo el personal debe de tener la confianza, tranquilidad, de que no recibirá ningún tipo de represaría al realizar información alguna sobre el no cumplimiento del presente Código de Ética.

Nuestra Política Contra la Violencia Laboral, a través del Comité de sustentabilidad Laboral mantendrá la confidencialidad. Dentro Ecodeli Industrial tenemos la figura del OMBUDSMAN como responsable de vigilar que los derechos del personal que informa y el personal que fue denunciado no sean violados ya sea por: la empresa, personal que labora, o algún otro.

El OMBUDSMAN tiene pleno conocimiento profesional e institucional sobre los ejes rectores de esta política; garantizará el respeto a los derechos de cada individuo en el marco de no cumplimiento o violaciones a esta política, por lo tanto, es independiente y no labora en Ecodeli Industrial, celebrando únicamente un convenio de colaboración, está regido por la Política Contra la Violencia Laboral y los lineamientos de operación del Comité de sustentabilidad Laboral.

No se tolerarán represalias contra ninguna persona que informe de buena fe a la empresa sobre posibles comportamientos de no cumplimiento a esta política, y se emprenderán acciones disciplinarias contra aquellos que atenten. Lo mismo es aplicable a cualquiera que haga mal uso intencionado de estos procesos de denuncia, por lo que es responsabilidad de toda persona que labora en Ecodeli Industrial conocer la Política Contra la Violencia Laboral y los lineamientos de operación del Comité de sustentabilidad Laboral.

Se considera una violación a esta Política el no denunciar violaciones o posibles violaciones que cualquier persona conozca, o negarse a cooperar con las investigaciones que se produzcan al respecto.

¿Qué hace el Ombudsman con la queja?

- **COMITÉ DE SUSTENTABILIDAD LABORAL**
Revisamos que todo queja cumpla con los criterios de no cumplimiento

El OMBUDSMAN convocará a reunión extraordinaria en un periodo no mayor a tres días (3) días naturales de la recepción de la queja, a través de correo electrónico al Comité de sustentabilidad Laboral para dar a conocer las quejas presentadas.

Una vez reunidos se revisará la queja, en caso de proceder conforme lo estipulado en esta Política Contra la Violencia Laboral, la persona titular de la secretaría, mandará vía correo electrónico una cita en diferentes horarios a las personas que fue la víctima y la persona denunciada.

¿Qué pasa en la cita con la persona que fue la Víctima?

- **INICIO DE LA INVESTIGACIÓN**
Cumplimos con los elementos solicitados

El Comité de sustentabilidad Laboral en conjunto con el OMBUDSMAN en un periodo no mayor a cinco días (5) días naturales de la recepción de la queja, comenzará con la investigación con los siguientes elementos:

- Entrevista con la persona que fue víctima
- Testimoniales de personas que funjan como testigos de la persona que fue víctima
- Evidencias que puedan presentar la persona que fue víctima

¿Qué pasa en la cita con la persona que fue la denunciada?

- **INICIO DE LA INVESTIGACIÓN**
Cumplimos con los elementos solicitados

El Comité de sustentabilidad Laboral en conjunto con el OMBUDSMAN en un periodo no mayor a cinco días (5) días naturales de la recepción de la queja, comenzará con la investigación con los siguientes elementos:

- Entrevista con la persona denunciada
- Testimoniales de personas que funjan como testigos de la persona denunciada
- Evidencias que puedan presentar la persona denunciada

¿Qué pasa después de las entrevistas?

- **ELABORACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN**
Decidimos el tipo de Sanción

Una vez terminado el proceso de las entrevistas la secretaria realizará el informe en un periodo no mayor a cinco días (5) días naturales de la recepción de la queja, el cuál será revisado por el Comité de sustentabilidad Laboral, en conjunto con el OMBUDSMAN para poder determinar el tipo de sanción que se aplicará, todo informe deberá de contener:

➤ Antecedentes:

- Fecha de la denuncia
- Fecha de atención de la misma

➤ Número de intervenciones realizadas:

- Con la persona que fue víctima
- Con la persona que fue denunciada
- Con los testigos de la persona que fue víctima
- Con los testigos de la persona que fue denunciada
- Por el Comité de corresponsabilidad empresarial
- Por el OMBUDSMAN

➤ Resumen de la investigación:

- Reporte de la entrevista,
- Reporte de los testimoniales
- Reporte de las evidencias

➤ Resolución:

- Medidas propuestas en el pleno por el Comité de sustentabilidad Laboral y OMBUDSMAN donde se manifieste el tipo de resolución.

➤ Conclusiones:

- Cierre del proceso

¿Cuáles son los tipos de sanciones?

- **SANCIONES**

Reconocemos que cualquier violación podrá ser sancionada

- Amonestación (llamada de atención). Una amonestación escrita le será entregada por parte del OMBUDSMAN, a la persona denunciada y se registrará en el expediente del mismo, no pudiendo ser acumulables más de una por el mismo motivo.
- Suspensión del empleo (temporal). Si el personal denunciado comete una falta de gravedad, se le entregará una sanción y causará suspensión temporal de sus actividades de uno a ocho días sin goce de sueldo dependiendo de la gravedad. El OMBUDSMAN levantará un acta administrativa y realizará el registro en el expediente del personal.
- Destitución del puesto (separación del cargo). La disolución del vínculo laboral de la persona denunciada se produce al configurarse causa justificada de despido de conformidad a la Ley Federal de Trabajo.

Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

(Fundamento: Ley Federal del Trabajo)

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- Engañarlo al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos.
- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 25 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- Presentarse a laborar con aliento alcohólico o bajo la influencia de alguna droga.

¿Cómo se determina una sanción?

- **DETERMINACIÓN**
Determinamos sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa y, en su caso, las de la ley

Las sanciones se determinan conforme:

- Gravedad de la falta.
- Antecedentes (antigüedad y reincidencia en el no cumplimiento).
- Condiciones y medios empleados en la ejecución de la conducta.
- Monto del daño, lucro o perjuicio, derivado del no cumplimiento.

Tratándose de conductas de gravedad alta, y cuando así lo determine el Comité de sustentabilidad Laboral en conjunto con el OMBUDSMAN, podrán recomendar las medidas cautelares necesarias para evitar perjuicios de imposible reparación, mismas que se darán a conocer a la dependencia gubernamental correspondiente, mediante la emisión de una denuncia formal por la persona que fue víctima.

Dichas medidas cautelares se aplicarán en un periodo no mayor a tres días (3) días naturales de la recepción de la queja, con la finalidad de garantizar la protección de la persona que fue víctima.

Se canalizará a las personas de sanciones graves a:

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 26 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica	Unidad de atención Integral a la mujer del ministerio público	Toronja 232, Col. Los Limones, Tel. 788 89 00 ext. 42815 Horario de 9:00 a 17:00hrs.
Agresión sexual, física y psicológica	Agencia del Ministerio Público de Prevención Social	Carretera León- Cuerámara Km. 4.5 Tel. 788 89 00
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 has. los 365 del año. Marcando 066
Discriminación	CONAPRED GUANAJUATO	01 (473) 735 3500 Paseo de la Presa No. 103, Centro, C.P. 36000, Guanajuato, Guanajuato.

¿Contamos con la confidencialidad y protección?

- **CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION**
Actuamos conforme a los principios de legalidad, honradez, y lealtad

Toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad, equidad e imparcialidad y según los tiempos estipulados, asegurando que todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y responder.

PRIVACIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS

APARTADO I. DATOS PERSONALES Y SENSIBLES

¿QUE DATOS PERSONALES RECABAMOS Y PARA QUE FINES?

Los datos personales que se recaben, serán utilizados para las siguientes finalidades:

- Para verificar y confirmar su identidad cuando usted tenga alguna participación por la presentación de quejas o denuncias por violaciones a la Política Contra la Violencia Laboral, Código de Ética, procedimientos, lineamientos y/o normatividades que rigen al interior de Ecodeli Industrial
- Para verificar y confirmar su identidad cuando usted tenga alguna participación por la presentación de quejas o denuncias por violaciones a políticas, códigos, procedimientos, lineamientos y/o normatividades externas que rigen en cualquier otro lugar en donde Ecodeli Industrial. Tenga cualquier tipo de relación.
- Para verificar y confirmar su identidad cuando usted tenga alguna participación por la presentación de quejas, denuncias, violaciones a las leyes vigentes de nuestro país, actos u omisiones ante alguna autoridad competente en nuestro país y / o a solicitud de estas.
- Para verificar y confirmar su identidad cuando usted tenga alguna participación por la presentación de quejas o denuncias mencionadas en los incisos a, b y c de este apartado ya sea

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 27 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

como persona denunciante, persona denunciada, persona investigadora, persona testimonial, persona canalizadora, persona comunicadora o ejecutora de sanciones y/o persona con figura de ombudsman.

- e. Para crear, actualizar y conservar un expediente de los casos derivados la presentación los supuestos de los incisos a, b y c de este apartado.

Para llevar a cabo las finalidades señaladas en el presente aviso de privacidad, se utilizarán los siguientes datos personales: nombre completo, sexo, domicilio y/o lugar de residencia, teléfonos personales y/o particulares, correo electrónico particular, empleo y puesta actual, centro de trabajo, nombres de sus jefaturas directas, funciones laborales, sueldo percibido, número de cuenta bancaria de su donde recibe su nómina, número de IMSS, RFC, CURP, INE, número de pasaporte, número de cedula profesional, título profesional, constancias de capacitaciones laborales, situación académica, número de licencia de conducir.

Datos sensibles que requieren de especial protección como: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales, creencias religiosas, de etnia, preferencias sexuales, redes sociales, patrimoniales, datos de familiares directos, fotografía.

APARTADO II. TRANSFERENCIA DE DATOS

Le informamos que sus datos personales y o sensibles serán compartidos con los siguientes:

DESTINATARIO DE LOS DATOS PERSONALES	FINALIDAD
Comité de Sustentabilidad Laboral	Para la atención, seguimiento, investigación, resolución, canalización y emitir las sanciones derivadas de los supuestos mencionados en los incisos a, b y c en el Apartado I.
Ombudsman	Para la recepción, atención, seguimiento, recomendaciones y vigilancia de la investigación de los supuestos mencionados en los incisos a, b y c en el Apartado I.
Persona Denunciante	Para la atención, presentación de pruebas, presentación de testimoniales, seguimiento, investigación, resolución, canalización de la denuncia que presento.
Persona Denunciada	Para la atención, defensa, presentación de pruebas, presentación de testimoniales, seguimiento, investigación, resolución, canalización, absoluciones y en su caso recepción de sanciones o penalizaciones, de los supuestos derivados en los incisos a, b y c en el Apartado I, que se presentaron a su persona.

Código: **PO-RH-007**Versión: **08****Página 28 de
48**Emisión: **24/07/15**Próxima Revisión: **26/10/24**Nivel: **2**

Dirección General	Para la emisión de informes y acciones correspondientes derivadas de los supuestos mencionados en los incisos a, b y c mencionados en el Apartado I.
Autoridades competentes en nuestro País	Para la recepción de los supuestos mencionados en los incisos a, b y c del Apartado I, con la finalidad de que se le de atención, seguimiento, investigación, resolución, canalización y emitir las sanciones o penalizaciones correspondientes si fuera el caso.

APARTADO III. PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD.

Le informamos que, Conforme a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, en su artículo 3, fracción IX Datos personales es considerado: “cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Se considera que una persona es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información”. Así mismo en el capítulo II – De los deberes – en su Artículo 31. Menciona que: “con independencia del tipo de sistema en el que se encuentren los datos personales o el tipo de tratamiento que se efectúe, el responsable deberá establecer y mantener las medidas de seguridad de carácter administrativo, físico y técnico para la protección de los datos personales, que permitan protegerlos contra daño, pérdida, alteración, destrucción o su uso, acceso o tratamiento no autorizado, así como garantizar su confidencialidad, integridad y disponibilidad”.

Por lo anterior mencionado se me informa y se hace de mi conocimiento todas aquellas personas que estén involucradas en cualquiera de los supuestos mencionados en los incisos a, b y c del Apartado I, tiene la obligación mantener la confidencialidad de la información, ya que son considerados datos personales y/o sensibles.

Se hace de su conocimiento y le informamos que, todas aquellas personas que estén involucradas en cualquiera de los supuestos mencionados en los incisos a, b y c del Apartado I, estarán sujetas a Sanciones como lo menciona Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Se hace de su conocimiento y le informamos que la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados en el Capítulo II - De las Sanciones – en su Artículo 163. Menciona “Serán causas de sanción por incumplimiento de las obligaciones establecidas en la materia de la presente Ley; fracción III “Usar, sustraer, divulgar, ocultar, alterar, mutilar, destruir o inutilizar, total o parcialmente y de manera indebida datos personales, que se encuentren bajo su custodia o a los cuales tengan acceso o conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión”.

Se hace de su conocimiento y le informamos que las sanciones que manifiesta Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados en su TÍTULO DÉCIMO PRIMERO, MEDIDAS DE APREMIO Y RESPONSABILIDADES, Capítulo I, De las Medidas de Apremio en su Artículo 153. El Instituto y los Organismos garantes podrán imponer las siguientes medidas de apremio para asegurar el cumplimiento de sus determinaciones:

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 29 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

- I. La amonestación pública, o
- II. La multa, equivalente a la cantidad de ciento cincuenta hasta mil quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización.

Por tanto, todas aquellas personas que estén involucradas en cualquiera de los supuestos mencionados en los incisos a, b y c del Apartado I, está obligado a:

A que todos los supuestos y constatados que se presenten sean tratados con confidencialidad, privacidad, seriedad, equidad, legalidad, honradez, eficiencia, objetividad, imparcialidad, transparencia y según los tiempos estipulados en la “Política Contra la Violencia Laboral” y “Código de Ética”.

Se hace de su conocimiento y le informamos que el OMBUDSMAN vigilará todas aquellas personas que estén involucradas en cualquiera de los supuestos mencionados en los incisos a, b y c del Apartado I, tenga acceso a la información, no sean objeto de represarías y brindará el apoyo necesarios para prevenir e impedir que se vulneren o violen los derechos humanos universales de estos, ya sea por: los mencionados en el Apartado I. inciso d, la empresa, personal que labora en Ecodeli Industrial o algún otro externo que tenga relación alguna con Ecodeli Industrial

Se hace de su conocimiento y le informamos que se tomarán medidas para asegurar relaciones de trabajo armoniosas al inicio, durante y después de la investigación, mediación, canalización y ejecución de las sanciones si fuera el caso.

Se hace de su conocimiento y le informamos que cualquier persona que sea presunta víctima, tendrá derecho, sin afectación alguna a su condición laboral, de presentar denuncias al Ombudsman para ser canalizadas al Comité de Sustentabilidad Laboral de Ecodeli Industrial y/o a la instancia que corresponda, de acuerdo con la legislación vigente en nuestro país.

Se canalizará al personal afectado para atención a las siguientes instancias dependiendo del tipo de situación presentada:

SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Crisis Psicológica	Línea de Intervención en crisis psicológica de la secretaria de Salud del Estado de Guanajuato	01 800 290 0024.
Agresión sexual, física y psicológica	Línea telefónica gratuita de la atención a mujeres en situación de violencia	075

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 30 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

Atención gratuita Psicológica, legal o laboral para mujeres y hombres	Instituto Municipal de la Mujer	Av. Olímpica s/n, esq. Calle Tula, Col. Agua Azul, Tels. 712 29 29, 712 5795 y 329 8272
--	------------------------------------	--

Se canalizará a las personas de sanciones graves a:

SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica	Unidad de atención Integral a la mujer del ministerio público	Toronja 232, Col. Los Limones, Tel. 788 89 00 ext. 42815 Horario de 9:00 a 17:00hrs.
Agresión sexual, física y psicológica	Agencia del Ministerio Público de Prevención Social	Carretera León- Cuerámaro Km. 4.5 Tel. 788 89 00
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 has. los 365 del año. Marcando 066
Discriminación	CONAPRED GUANAJUATO	01 (473) 735 3500 Paseo de la Presa No. 103, Centro, C.P. 36000, Guanajuato, Guanajuato.

El Comité de sustentabilidad Laboral recomendará que se denuncie cualquier comportamiento que viole la política, código de Ética, normas, lineamientos de cero tolerancias respecto la violencia, hostigamiento y acoso, pero no tolerará quejas o denuncias sin fundamento o dolosas.

¿Qué sucede con las denuncias foráneas?

- **DE LA ATENCIÓN EN CASOS DE DENUNCIA FORÁNEA**

En caso de que la denuncia sea foránea, para este efecto, se considera foránea las denuncias que no sean dentro del estado de Guanajuato.

El Ombudsman informa al comité de sustentabilidad laboral que se ha presentado una denuncia y este comité determinará en un plazo no mayor a 10 días, qué miembros, mínimo 2, del comité acompañarán al ombudsman para realizar la investigación.

Inicio de la investigación

Los miembros del comité de sustentabilidad laboral, bajo la observación del ombudsman, comenzarán con la investigación con los siguientes elementos:

- Entrevista con la persona que denuncia

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 31 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

En el caso de decidir los miembros del comité de sustentabilidad laboral con el ombudsman, la celebración de una entrevista conjunta con la persona que denuncia como con la persona denunciada, esta entrevista tendrá lugar con el permiso expreso de ambas.

Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista se le concederá

Todo el personal implicado tendrá derecho a ser asistidos en todo momento por representatividad o asesoría:

- Testimoniales de personas que funjan como personas que atestiguan
- Evidencias que puedan presentar la persona denunciante

Elaboración del informe de investigación

Los miembros del comité realizarán el informe y lo presentarán al comité de sustentabilidad laboral para su revisión, todo informe deberá contener

- Antecedentes
- Fecha de denuncia
- Fecha de atención de la misma
- Número de intervenciones realizadas por la persona denunciante con los miembros del comité designados
- De la persona denunciada y denunciante
 - Resumen de la investigación
 - Reporte de la entrevista
 - Reporte de los testimoniales
 - Reporte de las evidencias
- Resolución.

Los miembros del comité de sustentabilidad laboral recaban la evidencia y se presenta al pleno del comité donde se dictaminará el caso bajo la observación del ombudsman y se manifestará el tipo de resolución.

- Conclusiones

Cierre del proceso

Tipo de resoluciones

- Resolución al interior:

Se tomarán las medidas disciplinarias y sanciones al interior de la empresa para la persona denunciada.

- Resolución al exterior

Se realizan las medidas disciplinarias y sanciones al interior de la empresa para la persona denunciada y se canalizan a las autoridades municipales o estatales donde corresponda, dependiendo el tipo de situación.

Determinación de la resolución

- Resolución interna:

Cuando la parte denunciada reconoce por escrito a la persona denunciante que cometió la violencia se compromete en el mismo a no cometer nuevamente las acciones o situaciones por las cuales fue denunciado.

- Resolución externa

Cuando el comité de sustentabilidad laboral y ombudsman determina que el suceso causa rescisión del contrato laboral.

Cuando la persona denunciada aún cuando no amerite rescisión del contrato laboral no quiere reconocer por escrito a la persona denunciante que cometió alguna falta.

¿De dónde se toma la información para hacer esta Política?

- **MARCO JURIDICO**

- Actuamos conforme a la ley, convenios y convenciones internacionales**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Instituto Nacional de las Mujeres, “Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual”, México, 2009.
- Instituto Nacional de las Mujeres, “Rutas de atención y prevención del Hostigamiento sexual en las empresas”, México, 2006.
- Ley Federal del Trabajo,
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,
- Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, NMX-R-025- SCFI-2015.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados

Reconocimiento a la Política Contra la Violencia Laboral

Invitamos a los que formamos parte y a todo nuestro personal que labora para Ecodeli Industrial a aplicar los principios de actuación y toma de decisiones contenido en la presente Política Contra la Violencia Laboral.

Compromiso de la persona forma parte y que labora para (Nombre de la Empresa)

La integridad es la base de una buena práctica empresarial. Actuar de manera ética y cumplir todas las leyes pertinentes requiere de compromiso de nuestra parte.

Habiendo recibido, leído, comprendido, entendido, asimilado la Política Contra Violencia Laboral en adelante, la "Política") de Ecodeli Industrial tengo consentimiento y estoy informada que y por tal:

- He completado toda la capacitación relacionada con la "Política" que me asignaron;
- Entiendo cómo utilizar los recursos descritos en la "Política" para informar quejas potenciales mencionadas en dicho "Política" de Ecodeli Industrial
- No estoy enterado de ninguna infracción, potencial a la "Política" sobre la que no haya informado.
- Si me enterara de cualquier tipo de infracción, la informaré utilizando los recursos mencionados en la "Política".
- Acataré las normas de conducta y los principios expresados en la "Política" de Ecodeli Industrial
- Accedo a la supervisión periódica por parte de Ecodeli Industrial sobre el uso de redes, software, correos electrónicos, uso de internet, uso de uniforme institucional, comunicación telefónica, y comunicados a través de la propiedad o las cuentas de Ecodeli Industrial controlada por la misma, en caso de verme involucrado en alguna denuncia realizada a mi persona.
- Comprendo que la empresa que me emplea ha adoptado o ratificado la "Política" y estoy sujeto a sus requisitos.
- Tengo consentimiento y estoy informada que mis datos personales o sensible pueden ser de transferencias para cumplir con los fines antes mencionados en la "Política" y obligaciones legales vigentes de los Estados Unidos Mexicanos,

Firmando y al final de este Reconocimiento a la Política Contra la Violencia Laboral

Lugar y Fecha

Nombre, firma y huella digital

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 34 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

Anexo 1

AGUASCALIENTES		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Aguascalientes de las Mujeres	Av. Manuel Gómez Morín S/N, Ferronales, 20180 Aguascalientes, Ags.
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del estado de Aguascalientes	Av Héroe de Nacozari 201, Barrio de la Purísima, 20259 Aguascalientes, Ags <u>449-478-28-00</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hras. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS AGUASCALIENTES	República de Perú # 502, (Esq. República de Uruguay), Fracc. Jardines de Santa Elena, C.P 20236, Aguascalientes, Ags.

BAJA CALIFORNIA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto de la Mujer para el estado de Baja California	Calz Independencia 1199, Centro Cívico, 21000 Mexicali, B.C. <u>686 558 6364</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Baja California	P.º Del Parque 18015, Rio Tijuana 3ra Etapa, 22226 Tijuana, B.C. <u>664 104 7644</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hras. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos Baja California	Diego Rivera No. 2532 entre Av. Paseo de los Héroes y Blvd. Sánchez Taboada Zona Río Tijuana. 01 (664) 973 2373

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 35 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

BAJA CALIFORNIA SUR		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para la Mujer (CJM)	Calle Carabineros/ Luis Donaldo Colosio Murrieta y Calle San Antonio, Col. Ex Base Aérea, C.P. 23050. La Paz, Baja California Sur. (612) 68 81229 (612) 68 81236
Agresión sexual, física y psicológica	Centro Estatal de Atención a Víctimas Baja California Sur	Blvd. Constituyentes de 1975 esq. Calle Cabrilla y Calle Tiburón, Fraccionamiento Fidepaz, CP 23090, La Paz, Baja California Sur. 612 123 2332
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos Baja California Sur	Blvd. Constituyentes de 1975 e/ Calle Cabrilla y Calle Tiburón, Fraccionamiento Fidepaz, C. P. 23090, La Paz, Baja California Sur 01 (612) 123 14 04 01 (612) 123 23 32, 01 800 690 83 00

CAMPECHE		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto de la Mujer del Estado de Campeche	C. 53, Zona Centro, 24000 Campeche, Camp. <u>981 811 2656</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas	C. 51, Zona Centro, 24000 Campeche, Camp.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Campeche	Prolongación 59 No. 6 entre Av Ruiz Cortines y Av. 16 de Septiembre, Centro C.P.24000. 01 (981) 811 45 63

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 36 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

CHIAPAS		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Visitaduría de la Mujer de la Comisión Estatal de Derechos Humanos-Chiapas.	Primera sur Oriente S/N, barrio San Roque. Edificio Plaza. 602898/81.ext 284
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Chiapas	Libramiento Norte y Rosa Oriente 2010, El Bosque, 29049 Tuxtla Gutiérrez, Chis. <u>961 617 2300</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos Chiapas	Avenida 1 Sur Oriente S/N Barrio San Roque, C.P. 29000 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas Edificio Plaza, 3er y 4to piso. 01 (961) 602 89 80

CHIHUAHUA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centros de Justicia para las Mujeres (CEJUM)	Cerro Cnel. I, Montecarlo, 31350 Chihuahua, Chih. (614) 4293300 Exts. 10718 y 10701
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Chihuahua.	Av. Paseo Bolívar 712, Bolívar, Zona Centro, 31000 Chihuahua, Chih. <u>614 429 3300</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos Chihuahua	Av. Zarco, Zarco, No. 2427, C.P. 31020 Chihuahua, Chih. 01 (614) 201 29 90 92

Código: **PO-RH-007**

Versión: **08**

**Página 37 de
48**

Emisión: **24/07/15**

Próxima Revisión: **26/10/24**

Nivel: **2**

COAHUILA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Coahuilense de las Mujeres	Centro de atención y centro de desarrolla Calle Coahuila #208 Col. Comercial C.P. 25870 <u>Tel: (866) 697-06-89</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza	Humberto Castilla Salas 600, Nuevo Centro Metropolitano de Saltillo, 25050 Saltillo, Coah. <u>844 438 0700</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila	Hidalgo 303 esquina con Aldama Zona Centro C.P. 25000. Saltillo, Coahuila. 01(844) 416 21 10

COLIMA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Colimense de las Mujeres	Complejo Administrativo del Gobierno del Estado S/N, El Diezmo, 28010 Colima, Col <u>312 316 2073</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía del estado de Colima	Lib. Ote. Ejército Mexicano #200, Col de los Trabajadores, 28067 Colima, Col. (312) 312 30 87, (312) 312 79 10, (312) 312 79 40.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima	Degollado No. 79 Centro, Colima, Col., C.P. 28000. 01 (312) 312 29 94

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 38 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

DURANGO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto de la Mujer Duranguense.	Zaragoza 528 Sur, Centro, 34000 Durango, Dgo. <u>618 137 4600</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General Del Estado De Durango	Km 7.5, Durango - Torreon, Cd Industrial, 34208 Durango <u>618 137 3730</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango	Cerro Gordo No. 32 Int. 13, Col. Fracc. Lomas del Parque. Durango, C.P. 34100 01 618 130 19 69

ESTADO DE MEXICO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Secretaria de la Mujer.	Dirección Avenida Miguel Hidalgo Oriente No 1031. Barrio San Bernardino, Toluca, Estado de México, C.P. 50090 <u>(722) 9342700</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de México	Av. J. M. Morelos Y P. 4 Ote. 1300, San Sebastián, 50090 Toluca de Lerdo, Méx. <u>722 226 1600</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México	Avenida Universidad 1449, Colonia Pueblo Axotla, Del. Álvaro Obregón, 01030 Ciudad de México 01 (55)52 29 56 00 Ext. 1102

Código: **PO-RH-007**

 Versión: **08**

 Página **39 de 48**

 Emisión: **24/07/15**

 Próxima Revisión: **26/10/24**

 Nivel: **2**

GUERRERO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Secretaría De La Mujer	Boulevard René Juárez Cisneros #62, Col. Ciudad de los Servicios, C.P., Agricultura, 39074 Chilpancingo de los Bravo, Gro. <u>747 471 9892</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado	Vicente Guerrero s/n, Progreso, 39350 Acapulco de Juárez, Gro. <u>744 486 0443</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Defensa de los Derechos Humanos del Estado de Guerrero	Centro, Calle Juan Ruiz de Alarcón Sn, Juristas, 39000 Chilpancingo de los Bravo, Gro. 01 (747) 494 2000

HIDALGO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Hidalguense de las Mujeres	Parque Hidalgo 103, Centro, 42000 Pachuca de Soto, Hgo. <u>771 718 1550</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de la República	Impulsor Sector Primario 106, Residencial Spauah, 42082 Pachuca de Soto, Hgo.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo	Av. Juárez s/n esquina José María Iglesias, Colonia Centro, Pachuca de Soto, 42000 01 (771) 718 7144

Código: **PO-RH-007**

Versión: **08**

**Página 40 de
48**

Emisión: **24/07/15**

Próxima Revisión: **26/10/24**

Nivel: **2**

JALISCO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Jalisciense de Mujeres	C. Miguel Blanco 883, Zona Centro, 44100 Guadalajara, Jal. <u>33 3658 3170</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía del Estado de Jalisco	C. Ignacio Herrera y Cairo, 44200 Guadalajara, Jal. <u>33 3837 6000</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco	Pedro Moreno 1616, Americana, 44160 Guadalajara, Jal. 01(333) 669 1100

MICHOACAN		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia Integral para las Mujeres	Periférico Paseo de la República 6040, Ejido Emiliano Zapata, 58170 Morelia, Mich. <u>443 299 8144</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Michoacán	Perif. Paseo de la República #5000, Sentimientos de la Nación, 58170 Morelia, Mich. <u>443 322 3600</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Michoacán	Fernando Montes de Oca #108, Col Chapultepec Norte, CP 58260 Morelia Michoacán. 01 (443) 113 35 00

Código: **PO-RH-007**

Versión: **08**

**Página 41 de
48**

Emisión: **24/07/15**

Próxima Revisión: **26/10/24**

Nivel: **2**

MORELOS		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para Mujeres	José María Morelos 70, Chipitlan, 62060 Cuernavaca, Mor. <u>444 216 3235</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Morelos	Ard, Blvd. Apatlaco 165, Campo Del Rayo, 62590 Temixco, Mor <u>777 329 1500</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos	Calle Hermenegildo Galeana #39 Col. Acapantzingo C.P. 62440. 01 (777) 322 16 00

NAYARIT		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para la Mujer	Unnamed Road, Cruz de Huanacastle, Nay. <u>329 688 1347</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General Del Estado de Nayarit.	Av. Tecnológico 3825, Microindustria, 63173 Tepic, Nay <u>311 129 6000.</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit	Avenida Prisciliano Sánchez, No. 8 sur, esquina avenida Allende Altos, col. Centro, C.P. 63000, Tepic, Nayarit 01 (311) 212 57 66

Código: **PO-RH-007**

Versión: **08**

**Página 42 de
48**

Emisión: **24/07/15**

Próxima Revisión: **26/10/24**

Nivel: **2**

NUEVO LEÓN		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Estatal de las Mujeres	5 de Mayo 525, Centro, 64000 Monterrey, N.L. <u>81 2020 9773</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León	C. San Luis Potosí 301, Independencia, 64720 Monterrey, N.L. <u>81 2020 4000</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León	Cuauhtémoc 335 Norte entre MM de Llano y Espinosa Centro, Monterrey, Nuevo León 01 (81) 834 58 645

OAXACA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres, Subprocuraduría de delitos contra la Mujer por Razón de Género	Calle de Armenta y López 700, OAX_RE_BENITO JUAREZ, Centro, 68000 Oaxaca de Juárez, Oax. <u>951 514 7797</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General Del Estado de Oaxaca.	Carretera Puerto Escondido s/n, 71257 Reyes Mantecón, Oax. 951 514 8788.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca	Calle de los Derechos Humanos no. 210, Colonia América, C.P. 68050, Oaxaca, Oaxaca 01 (951)513 51 85

Código: **PO-RH-007**

 Versión: **08**

 Página **43 de 48**

 Emisión: **24/07/15**

 Próxima Revisión: **26/10/24**

 Nivel: **2**

PUEBLA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres	Av 17 Pte 1919, Barrio de Santiago, 72410 Puebla, Pue. <u>222 240 5214</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Puebla.	Boulevard Héroes del 5 de Mayo 31 Oriente, Ladrillera de Benítez 72530 Puebla, Pue.MX. 222211 7800
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	Av. 5 Poniente no. 339, Col. Centro, C.P. 72000, Puebla, Puebla. 01 800 201 01 05

QUERÉTARO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro De Justicia Para Mujeres, Agencia Especializada IV	Av. Prol. Luis Pasteur 997, Villas del Cimatario, Fraternidad de Santiago, 76085 Santiago de Querétaro, Qro. <u>442 303 2260</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Querétaro	Autopista México - Querétaro 2060, Centro Sur, 76090 Santiago de Querétaro, Qro. <u>442 238 7600</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Defensoría de los Derechos Humanos de Querétaro	Hidalgo 6, entre calles de Allende 1, Juárez, Centro, C.P. 76000 Santiago de Querétaro, Qro 01 (442) 214 08 37

Código: **PO-RH-007**

Versión: **08**

**Página 44 de
48**

Emisión: **24/07/15**

Próxima Revisión: **26/10/24**

Nivel: **2**

QUINTANA ROO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres	77517, Av. Miguel Hidalgo 1007, 94, Cancún, Q.R. 01 (938) 286 0888
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Puebla.	Av.Xcaret esquina Kabah, Supermanzana 21, Manzana 3, Lote 13 C.P.77500. 9988817150
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo	Av. Adolfo López Mateos No. 424, Col. Campestre, C.P. 77030, Chetumal, Quintana Roo 01 (983) 8327 090

SAN LUIS POTOSÍ		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de San Luis Potosí	Bldv. Antonio Rocha Cordero 507, Simon Diaz, 78385 San Luis, S.L.P. <u>444 833 2143</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de San Luis Potosí	Eje Vial Ponciano Arriaga No. 100, Zona Centro, 78000 San Luis, S.L.P. <u>444 812 2624</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí	Mariano Otero 685, Col. Tequisquiapan, 78250 San Luis, S.L.P. 01 (444) 198 50 00

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 45 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

SINALOA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres en Sinaloa	80194 Culiacán Rosales, Sin <u>667 688 2633</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Sinaloa.	Enrique Sánchez Alonso 1833, Desarrollo Urbano Tres Ríos, 80100 Culiacán Rosales, Sin. <u>667 716 2500</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Sinaloa	Ruperto L. Paliza No. 566 sur, Col. Miguel Alemán, CP. 80200, Culiacán, Sinaloa.

SONORA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia de Mujeres	83118, Periférico Ote. SN-S GASOLINERIA, Hermosillo, Son. <u>662 313 8710</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Sonora.	Blvd. Rosales y, Del Canal S/N, Centro, 83000 Hermosillo, Son. <u>662 259 4800</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Sonora	Blvd. Luis Encinas y Periférico Poniente Col. El Choyal, C.P. 83130 Hermosillo, Son. 01 (662) 313 81 01

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 46 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

TABASCO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Estatal de las Mujeres	Antonio Suárez Hernández 136, Reforma, 86060 Villahermosa, Tab. <u>993 316 6813</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Tabasco.	Av Paseo Usumacinta 802, Gil y Saenz, 86000 Villahermosa, Tab <u>993 313 6550</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tabasco	Boulevard Adolfo Ruiz Cortines, #503 Col. Casa Blanca, 1ra Secc, C.P. 86060 Villahermosa, Tab. 01 (993) 315 35 45

TAMAULIPAS		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia de Mujeres	Normandía 1223, Beatty, 88630 Reynosa, Tamps. <u>899 922 4398</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Tamaulipas.	Av José Sulaiman Chagnon, Ejido Guadalupe Victoria, 87089 Cd Victoria, Tamps. <u>834 318 5100</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Tamaulipas	Calle Río Guayalejo No. 223, Col. Zozaya, C.P. 87070 Zozaya, Tamps. 01(834) 312 4612

Código: PO-RH-007	Versión: 08	Página 47 de 48
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 26/10/24	Nivel: 2

TLAXCALA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Estatal de las Mujeres	La Loma Xicohtencatl, Xicohténcatl, 90070 Tlaxcala de Xicohténcatl, Tlax. <u>246 465 0525</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia de la Republica Delegación Tlaxcala.	Libramiento Instituto Politécnico Nacional No. 48 San Diego Metepec, 90110 Tlaxcala de Xicohténcatl, Tlax. <u>246 465 2200</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala	. Avenida Arquitectos 27, Col. Loma Bonita, C.P. 90090 Tlaxcala, Tlax. 01 (246) 462 16 30 01 800 337 48 62

VERACRUZ		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro Integral de Justicia para Mujeres en Xalapa	Primavera 1506, Nuevo Xalapa, 91097 Xalapa-Enríquez, Ver. <u>228 135 0200</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Unidad de Atención Temprana de la fiscalía General Del Estado De Veracruz.	Av. Manuel Ávila Camacho 11, Zona Centro, Centro, 91000 Xalapa-Enríquez, Ver. <u>228 834 8111</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz	Calle Carrillo Puerto 21, Col. Centro, C.P. 91000, Xalapa Enríquez, Ver. 01 (228) 812 3743

Código: **PO-RH-007**

 Versión: **08**

 Página **48 de 48**

 Emisión: **24/07/15**

 Próxima Revisión: **26/10/24**

 Nivel: **2**

YUCATÁN		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres	Sta Rosa, 97139 Mérida, Yuc 9999303250.
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General Del Estado Yucatán	Km. 46.5, Periférico Poniente Polígono Susulá - Caucel Planking, Catastral, 20832 Mérida, Yuc.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán	Calle 20 391-A x 31-D y 31-F, Nueva Alemán, 97249 Mérida, Yuc. 01 (999) 927 85 96

ZACATECAS		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro De Justicia Para Las Mujeres	98000 Zacatecas, Zac <u>492 156 6662</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas	Avenida Circuito Zacatecas No. 401 Col. Ciudad Gobierno, 98160 Zacatecas, Zac. <u>492 925 6050</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas	Jesús Reyes Heróles 204, Col. Javier Barros Sierra, 98090 Zacatecas, 044 492 124 77 30