



POLITICA CONTRA EL ACOSO

CODIGO:
CM-K-O-31

FECHA DE EMISION:

04 / AGO / 2021

FECHA DE ULTIMA REVISION:

04 / AGO / 2021

REVISION No.:

01

DEPARTAMENTO:
CAPITAL HUMANO

PAGINA:

1 de 6

I. OBJETIVO.

Establecer una serie de medidas uniformes, homogéneas y efectivas, para definir, prevenir, denunciar y erradicar, cualquier conducta que suponga acoso en Carrizal Mining S.A. de C.V.; así mismo definir los mecanismos para orientar a las presuntas víctimas de acoso y discriminación.

II. ALCANCE.

Tenemos una política de cero tolerancia a cualquier tipo de acoso o discriminación por motivos de género, orientación sexual, identidad de género, edad, estado civil, origen, raza, religión, condición migratoria, color o cualquier categoría protegida por la ley.

De manera enunciativa más no limitativa, incluye, además, el acoso y discriminación cometidos o padecidos por otros empleados y terceros en el lugar de trabajo, como visitantes, clientes y proveedores de Carrizal Mining S.A. de C.V.

En Carrizal Mining estamos comprometidos a garantizar a todos los empleados un ambiente laboral y profesional libre de violencia de cualquier tipo.

III. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA.

- **Acoso Laboral:** El acoso laboral o "mobbing" (del inglés "to mob": acosar), también llamado a veces bullying laboral en algunos países es una forma de maltrato laboral, principalmente psicológico o moral, que se caracteriza por un hostigamiento persistente, sistemático y continuo sobre el colaborador de diferentes formas. El acoso puede provenir de parte de un líder o un par, y puede consistir de recurrentes comentarios con mala intención que pueden estar acompañados por la realización de alguna maldad, o en su defecto, puede implicar constantes y exageradas críticas acerca del desempeño de la persona.
- **Acoso Sexual:** Acción de asedio, acoso, ya sea expresado de forma verbal o física con términos, conceptos, señas, imágenes que tengan una connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal, o se aproveche de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima, a una o más personas de cualquier sexo, sin que la víctima haya otorgado su expreso consentimiento que tenga el propósito, o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo;
- **Hostigamiento Sexual:** Acción de asedio a otra persona solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, profesionales o de subordinación;

- **Colaborador:** Cualquiera persona física que presente su trabajo a Carrizal Mining, ya sea directa o indirectamente.
- **Presunta Víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Acoso u Hostigamiento;
- **Presunto Victimario:** Persona que ha sido denunciada por haber afectado directa o indirectamente en su esfera jurídica a la Presunta Víctima en los casos de Acoso u Hostigamiento;

IV. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

➤ PROCESO POR PARTE DE LA PRESUNTA VÍCTIMA:

1. Comunicar al presunto infractor que dicha conducta no es de tu agrado y que no lo haga.
2. Denunciar la situación a tu superior jerárquico, quien, a su vez, deberá informar a la Capital Humano y/o Gerencia General.
3. Si lo consideras o te resulta incómodo hablar del asunto con tu superior jerárquico, denuncia el incidente directamente a Capital Humano y/o emite tu queja a el correo electrónico: cetica@carrizalm.com o al 771-143-5277

➤ PROCESO POR PARTE DE QUIEN RECIBE EL REPORTE:

1. Registrar inmediatamente las fechas, horas y hechos del incidente(s)
2. Conocer las opiniones de la víctima sobre qué resultado quiere
3. Asegurarse de que la víctima comprenda los procedimientos de la empresa para tramitar la denuncia
4. Discutir y acordar los próximos pasos: queja formal o informal, en el entendimiento que elegir resolver el asunto de manera informal no impide que la víctima persiga una denuncia formal si no está satisfecho con el resultado
5. Mantener un registro confidencial de todas las discusiones
6. Respetar la elección de la víctima
7. Asegurarse de que la víctima sepa que puede presentar la denuncia fuera de la empresa a través del marco legal pertinente.

➤ PROCESO POR PARTE DE QUIEN RECIBE EL REPORTE SI ES SU DESEO DE LA PRESUNTA VÍCTIMA PROCEDER DE MANERA INFORMAL:

1. Dar la oportunidad al presunto acosador de responder a la denuncia.
2. Asegurarse de que el presunto acosador comprenda el mecanismo de denuncia
3. Facilitar la discusión entre ambas partes para lograr una resolución informal que sea aceptable para el denunciante, o remitir el asunto a un mediador designado dentro de la empresa para resolver el asunto.

4. Asegurarse de que se mantenga un registro confidencial de lo que sucede
5. Dar seguimiento después del resultado del mecanismo de quejas para asegurar que el comportamiento sea detenido
6. Asegurarse de que lo anterior se haga rápidamente y dentro de los 5 días posteriores a la presentación de la denuncia

➤ **PROCESO POR PARTE DE QUIEN RECIBE EL REPORTE SI ES SU DESEO DE LA PRESUNTA VÍCTIMA PROCEDER DE MANERA FORMAL:**

1. Entrevistar a la víctima y al presunto acosador por separado.
2. Entrevistar a otros terceros relevantes por separado.
3. Determinar si los incidentes de acoso sexual ocurrieron o no.
4. Producir un informe que detalle las investigaciones, los hallazgos y las recomendaciones
5. Si el acoso tuvo lugar, decidir cuál es el remedio apropiado para la víctima, en consulta con la víctima (es decir, una disculpa, un cambio en los arreglos laborales, capacitación para el acosador, disciplina, suspensión, rescisión de contrato)
6. Seguimiento para asegurar que se implementen las recomendaciones, que el comportamiento sea detenido y que la víctima esté satisfecha con el resultado
7. Si no puede determinar que el acoso tuvo lugar, aún puede hacer recomendaciones para garantizar el correcto funcionamiento del lugar de trabajo
8. Mantener un registro de todas las acciones tomadas
9. Asegurarse de que todos los registros relacionados con el asunto se mantengan confidenciales
10. Asegurarse de que el proceso se realice lo más rápido posible y, en cualquier caso, dentro de los 10 días posteriores a la denuncia que se presenta.

V. SANCIONES.

Cualquier persona que haya acosado sexualmente a otra persona según los términos de esta política está sujeto a cualquiera de las siguientes sanciones:

- a) Llamada de atención verbal o escrita
- b) Transferencia
- c) Degradación o postergación
- d) Suspensión
- e) Despido

La naturaleza de las sanciones dependerá de la gravedad y el alcance del acoso.

Se aplicarán sanciones disuasorias para garantizar que los incidentes de acoso sexual no se traten como triviales. Ciertos casos graves, incluida la violencia física, darán lugar al despido inmediato del acosador.

VI. LEGISLACION APLICABLE Y ANEXOS.

- a) Ley Federal del Trabajo.
- b) Reglamento interno de trabajo.
- c) Las Leyes y Reglamentos que apliquen de manera supletoria la presente política incluyendo, pero no limitando aspectos de esa índole.
- d) Políticas y Procedimientos de Carrizal Mining.
- e) Código de Conducta y Ética en los Negocios
- f) CM-K-O-23 Política de Protección a los Derechos Humanos.

VII. LISTA DE DISTRIBUCIÓN.

ELABORÓ



FIRMA

Itzel Andrea Silva Hernández
Sptte. De Capital Humano

FECHA: 30 / 07 / 21

REVISÓ



FIRMA

Araceli Pérez Labra
Gerente de Admon. y Finanzas.

FECHA: 04 / 08 / 21

AUTORIZÓ



FIRMA

Luz María Sánchez Rosales
Gerente General.

FECHA: 04 / 08 / 21

ÁREA	CÓDIGO DEL DOCUMENTO	NO. COPIA	PUESTO RESPONSABLE	NOMBRE Y FIRMA
Dirección General	CM-K-O-31	1	Director General	Carlos Alberto Silva Ramos
Gerencia General			Gerente General	Luz María Sánchez Rosales
Gerencia de Operaciones			Gerente de Operaciones	José Carlos Bravo Meléndez
Gerencia de Administración de Riesgos			Gerente de Administración de Riesgos	Mireya Aguiar Duran
Gerencia de Servicios Técnicos			Gerente de Servicios Técnicos	José Vioel Espino Ruiz
Gerencia de Administración y Finanzas			Gerente de Administración y Finanzas	Araceli Pérez Labra
Sptcia. Geología			Sptte. de Geología (Interino)	Adrián A. Gutierrez Betancourt
Sptcia. Mantenimiento Planta de Beneficio			Sptte. Mantenimiento Planta de Beneficio	Rafael López Rangel
Sptcia. Mantenimiento Mina			Sptte. Mantenimiento Mina	Carlos Oropeza
Sptcia. Planta de Beneficio			Sptte. Planta de Beneficio (Interino)	Uriel Romero
Sptcia. Mina Monte			Sptte. Mina Monte	Alejandro Moreno
Sptcia. Mina Carrizal			Sptte. Mina Carrizal	Miguel Ángel Ayala
Sptcia. Planeación e Ingeniería			Sptte. Planeación e Ingeniería Interino	Luis Martín Bravo
Jefe de Costos y Ventas			Sptte. Control de Calidad y Ventas	Antonio De Jesus Villanueva Mejía
Sptcia. Capital Humano			Sptte. Capital Humano	Itzel Andrea Silva Hernández
Sptcia. Suministros			Sptte. Suministros	Ana Isabel Silva Ramos
Sptcia. Costos y Ppto.			Sptte. Costos y Presupuesto	Pedro Guerrero
Contratistas			Los que apliquen	Contratistas

VIII. HISTORIAL DE CAMBIOS.

NUMERO DE EMISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
00		Emisión



CARRIZAL MINING S.A. DE C.V.

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO

Recibí y leí una copia de la Política Contra el Acoso de CARRIZAL MINING S.A. DE C.V., y entiendo que es mi responsabilidad familiarizarse y cumplir con sus términos. [Entiendo que la información de esta Política está destinada a ayudar a los empleados de CARRIZAL MINING S.A. DE C.V. a trabajar juntos de manera eficaz en las responsabilidades laborales asignadas.] Esta Política no es promisoría y no establece términos o condiciones de empleo ni crea un contrato de trabajo.

Firma

Nombre en letra de imprenta

Fecha