

2023 - 2024

NUTRICIÓN Y VANGUARDIA DE MÉXICO



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE  
DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y  
VIOLENCIA SEXUAL Y LABORAL**

**Lipodrene**  
NUTRICIÓN PROFESIONAL

Purely Organics

**TESTROL**  
NUTRICIÓN PARA HOMBRES

**MUSCLE  
GOODNESS**  
NUTRICIÓN DEPORTIVA ESPECIALIZADA



## Índice

<b>Introducción</b> .....	4
<b>1. Objetivos</b> .....	5
<b>2. Glosario</b> .....	5
<b>3. Líneas de acción</b> .....	8
<b>3.1 Política de no discriminación</b> .....	8
<b>3.2 Política de no acoso y violencia</b> .....	8
<b>3.3 Capacitación y sensibilización</b> .....	9
<b>3.4 Procedimientos de denuncia</b> .....	9
<b>3.5 Investigación de denuncias</b> .....	9
<b>3.6 Acciones correctivas</b> .....	9
<b>3.7 Protección contra represalias</b> .....	9
<b>Referencias bibliográficas</b> .....	10

## Introducción

Este documento ha sido diseñado para promover un ambiente laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todos los empleados de nuestra organización. Como bien sabemos, la discriminación, el acoso y la violencia sexual son problemas serios que afectan la integridad, la dignidad y el bienestar del personal. Estas conductas no solo dañan a las personas directamente involucradas, sino que también impactan negativamente en la moral, la productividad y la reputación de la empresa.

En este manual, proporcionamos pautas claras y herramientas prácticas para prevenir y abordar estos problemas de manera efectiva. Se presentan definiciones y ejemplos de comportamientos inaceptables, así como estrategias para fomentar la igualdad de oportunidades, el respeto mutuo y la dignidad en el entorno laboral.

Además, se ofrece información sobre los derechos y responsabilidades de los empleados, así como los procedimientos para reportar incidentes de discriminación, acoso o violencia sexual. La confidencialidad y la protección de las víctimas serán aspectos fundamentales en todo el proceso.

Es importante tener en cuenta que todos los empleados, sin importar su posición jerárquica, tienen la responsabilidad de crear y mantener un entorno laboral seguro y libre de discriminación y violencia sexual. Cada uno de nosotros tiene un papel fundamental en la promoción de la diversidad, la inclusión y el respeto mutuo.

Recordemos que juntos podemos construir un lugar de trabajo donde cada persona sea valorada, respetada y protegida.

*Lic. Luis Enrique Mendoza González*

Director General

## 1. Objetivos

- Proporcionar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todos los empleados.
- Definir y comunicar claramente las expectativas de conducta respetuosa en el lugar de trabajo.
- Establecer un proceso claro y efectivo para manejar quejas o denuncias relacionadas con discriminación, acoso y violencia.

## 2. Glosario

### Acoso

Es un comportamiento repetido y no deseado que involucra el uso de fuerza, amenazas o intimidación. Este comportamiento a menudo tiene la intención de causar miedo, angustia o daño a otra persona. El acoso puede ser físico, verbal o psicológico, y puede ocurrir en diversos entornos, incluyendo el lugar de trabajo, la escuela, el hogar, y en línea (también conocido como ciberacoso).

Existen diversas formas de acoso, como el acoso sexual, el acoso escolar (bullying), el acoso laboral (mobbing), entre otros:

### Acoso sexual y/o violencia sexual en el lugar de trabajo

Es una forma de discriminación de género que implica comportamiento no deseado de naturaleza sexual. Este puede ser llevado a cabo por superiores, colegas o incluso clientes, y puede incluir una amplia gama de comportamientos, como:

- Comentarios sobre la apariencia física de una persona, chistes de naturaleza sexual, comentarios despectivos sobre el género de una persona, entre otros.
- Insinuaciones sexuales no deseadas.
- Tocamientos físicos no deseados.
- Exhibición de material pornográfico o contenido sexual en el lugar de trabajo.
- Coacción sexual, donde una persona utiliza su posición de autoridad para presionar a otra persona para que se involucre en actividad sexual, amenazando con consecuencias laborales negativas si no cumple.
- Violencia sexual como abuso sexual y/o violación.

El acoso sexual en el lugar de trabajo es ilegal en México, y como empresa tenemos la responsabilidad de prevenirlo y tratarlo. Es importante destacar que el acoso sexual puede ser cometido por personas de cualquier género, y puede afectar a personas de cualquier género.

Si eres víctima de acoso sexual en el lugar de trabajo, es importante informarlo a jefes inmediatos y al departamento de recursos humanos, y si es necesario, a las autoridades pertinentes (policía municipal, fiscalía, procuraduría).

### **Acoso laboral**

También conocido como "mobbing", es una forma de violencia psicológica en el lugar de trabajo. Se caracteriza por un comportamiento hostil, humillante o intimidante por parte de un individuo (o grupo de individuos) hacia otro individuo. Las acciones que constituyen el mobbing pueden ser sutiles y no físicas, y a menudo se llevan a cabo a lo largo de un período de tiempo prolongado. Pueden incluir, pero no se limitan a, lo siguiente:

- Comportamiento intimidatorio, como gritar o utilizar lenguaje abusivo.
- Socavar a alguien al criticar constantemente su trabajo o desvalorizar sus contribuciones.
- Excluir o aislar a alguien social o físicamente en el lugar de trabajo.
- Sobrecargar a alguien con trabajo o, por el contrario, quitarle todas sus responsabilidades sin motivo.
- Difundir rumores o chismes maliciosos sobre alguien.
- Negar a alguien oportunidades de formación o promoción sin razón.

El acoso laboral puede tener graves consecuencias para la salud mental y física de la persona afectada, incluyendo estrés, ansiedad, depresión, y en casos extremos, puede llevar al suicidio.

### **Clima laboral**

Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

## **Discriminación**

Se refiere al trato injusto o perjudicial entre personas, especialmente sobre la base de raza, edad, género, orientación sexual, religión, discapacidad, estado civil, opinión política, nacionalidad u origen social o étnico. En un contexto legal y social, la discriminación puede ser tanto directa como indirecta:

**Discriminación directa:** Ocurre cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación similar debido a una característica personal, como su raza, género, edad, etc.

**Discriminación indirecta:** Se refiere a políticas, prácticas o procedimientos que parecen ser neutrales, pero que en la práctica tienen un efecto desproporcionadamente negativo sobre ciertos grupos de personas.

Es importante destacar que la discriminación es ilegal en muchos países, incluido México, y existen leyes y regulaciones diseñadas para prevenirla y abordarla.

## **Género**

Este término se refiere a los roles, comportamientos, actividades y expectativas sociales que una sociedad considera apropiadas para los hombres y las mujeres. A diferencia del sexo, el género no está determinado biológicamente, sino que es una construcción social y cultural. Esto significa que las ideas sobre el género pueden variar significativamente entre diferentes culturas y pueden cambiar con el tiempo.

## **Sexo**

Este término se refiere a las diferencias biológicas y físicas entre los hombres y las mujeres. Esto incluye diferencias en los órganos sexuales primarios y secundarios, los cromosomas (las mujeres típicamente tienen dos cromosomas X, y los hombres típicamente tienen un cromosoma X y un cromosoma Y), los niveles de hormonas y otros atributos físicos. En general, se determina genéticamente y se asigna al nacer en base a estas diferencias biológicas.

## **Violencia Laboral**

Se comprende como cualquier acto o comportamiento que cause daño, miedo o angustia a una persona en su lugar de trabajo. Puede ser física, verbal, psicológica o sexual, y puede ser perpetrada por compañeros de trabajo, superiores, subordinados o incluso clientes o proveedores, puede tomar diversas formas, entre ellas:

- **Violencia física:** Esto incluye golpes, empujones, patadas, mordiscos y otras formas de contacto físico destinadas a causar daño.
- **Violencia verbal:** Esto puede incluir gritos, insultos, amenazas, humillaciones, chismes malintencionados o cualquier otra forma de lenguaje abusivo.
- **Violencia psicológica:** Esto puede incluir la intimidación, el acoso, la manipulación, la exclusión, las críticas excesivas o injustificadas, la sobrecarga de trabajo, la retención de información importante para el desempeño laboral, entre otras conductas que pueden causar angustia emocional o mental.
- **Violencia sexual:** Esto puede incluir el acoso sexual, los avances sexuales no deseados, el contacto físico no deseado y cualquier otra forma de comportamiento sexual inapropiado.

La violencia laboral puede tener graves consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores, y puede afectar negativamente el clima laboral y la productividad de todo el lugar de trabajo. Es ilegal en México, y nuestra empresa tiene la responsabilidad de prevenir y tratar este problema.

Esto implica contar con políticas claras contra la violencia laboral, proporcionar formación y sensibilización a todos los empleados, y establecer procedimientos para informar e investigar los incidentes de violencia laboral. Además, nuestra empresa se esfuerza por crear un ambiente laboral seguro y respetuoso, en el que todos los empleados sean tratados con dignidad y respeto.

### **3. Líneas de acción**

#### **3.1 Política de no discriminación**

Aplicamos una política de no discriminación, en la cual se establece claramente que no se tolerará ninguna forma de discriminación en base a género, orientación sexual, raza, color, religión, edad, discapacidad, estado civil, embarazo, opinión política, nacionalidad, origen social o étnico, o cualquier otra característica protegida por la ley.

#### **3.2 Política de no acoso y violencia**

Establecemos una política que prohíbe todas las formas de acoso y violencia en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual y laboral, y cualquier otra forma de violencia verbal, física o psicológica.

### **3.3 Capacitación y sensibilización**

Contamos con capacitaciones regulares para todos los empleados, administrativos y alta dirección sobre temas de discriminación, acoso y violencia en el lugar de trabajo, estas capacitaciones también proporcionarán información sobre cómo y dónde denunciar estos incidentes.

### **3.4 Procedimientos de denuncia**

Establecimos un proceso confidencial para presentar y manejar denuncias de discriminación, acoso y violencia. Este proceso garantiza que todas las denuncias sean tomadas en cuenta, se investiguen de manera adecuada, se manejen de manera confidencial y siempre se tenga como principio máximo la dignidad de la persona humana.

### **3.5 Investigación de denuncias**

Se realizará una investigación imparcial y oportuna de todas las denuncias presentadas. Este proceso incluirá la recopilación y revisión de toda la evidencia relevante, y la realización de entrevistas con todas las partes involucradas.

### **3.6 Acciones correctivas**

Si se determina que ha ocurrido discriminación (a través de un Comité de Ética), acoso o violencia, se tomarán acciones correctivas adecuadas. Como levantamiento de actas, firmas de compromisos, dependiendo la gravedad se dará por terminada la relación laboral, y se orientará a las personas agredidas para actuar conforme a derecho ante las autoridades estatales y federales según corresponda.

### **3.7 Protección contra represalias**

Garantizamos que todos los empleados que denuncien un incidente de discriminación, acoso o violencia, o que participen en una investigación, estén protegidos contra cualquier tipo de represalia.

## Referencias bibliográficas

Organización Internacional del Trabajo (2014), "Guía para la intervención con hombres y sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista. Consultado 08 de junio de 2023. Referenciado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_239618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_239618.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres, "Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual". Consultado 08 de junio de 2023. Referenciado de: <https://www.gob.mx/inmujeres>

Instituto Chihuahuense de las Mujeres, Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual. Consultado 08 de junio de 2023. Referenciado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Chihuahua/CHI\\_MB20\\_protocolo\\_acoso\\_Chihuahua\\_2012.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Chihuahua/CHI_MB20_protocolo_acoso_Chihuahua_2012.pdf)

Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia. Consultado 08 de junio de 2023. Referenciado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley\\_General\\_de\\_Acceso\\_de\\_las\\_Mujeres\\_a\\_una\\_Vida\\_Libre\\_de\\_Violencia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf)

Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua. Consultado 08 de junio de 2023. Referenciado de: <https://www.congresochoihuahua.gob.mx/unidadGenero/marcoJuridico.php>

Reglamento Interior de Trabajo. Nutrición y Vanguardia de México (NUVAMEX).