

	Talento Humano	Tipo de Documento: Política
	Política de No Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral	Nivel de confidencialidad: Uso interno
	Dirigido a: Todos los Colaboradores	

Concepto	Descripción
----------	-------------

1. Objetivo general	Promover un entorno laboral en GH libre de discriminación, acoso laboral y hostigamiento para mantener y mejorar el clima interno, adoptando buenas prácticas administrativas, laborales, así como la incorporación de mecanismos que promuevan la igualdad.
----------------------------	--

2. Alcance	Todos los grupos de interés de Grupo Hunan: Colaboradores, Candidatos y Proveedores.
-------------------	--

3. Responsables	Cada uno de estos puestos es responsable de cumplir y hacer cumplir lo dispuesto en esta política:	
	Puestos:	Área:
	Director General	Dirección General
	Directores de Área	Todas las áreas
	Gerentes de Unidad y Chefs	Operaciones
	Gerente de Bienestar y Personas	Talento Humano
	Gerentes y Jefes de Áreas	Todas las áreas
	Encargado de Atracción y Retención de Talento	Talento Humano
	Encargado de Administración de Personal	Talento Humano
	Generalistas de Gestión de Talento	Talento Humano

4. Políticas	4.1	La discriminación, el acoso y el hostigamiento están prohibidos en Grupo Hunan con base en la Ley Federal del Trabajo, Artículos 3º. Bis, 47, Sección VIII, 51, Sección II, 133, Sección XII y XIII, 135, Sección XI.
	4.2	Dirección general, directores, gerentes y jefes de área tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir lo dispuesto en esta política, así como gestionar los trámites y reportes correspondientes.
	4.3	Cada integrante de nuestros grupos de interés es responsable de cumplir y acatar lo dispuesto en esta política.
	4.4	Es responsabilidad de todos los líderes de área de Grupo Hunan fomentar la convivencia en un ambiente de trabajo libre de discriminación, hostigamiento y acoso laboral.
	4.5	Es responsabilidad del área Talento Humano realizar acciones que prevengan la discriminación, hostigamiento y acoso laboral, mediante la capacitación y otras actividades de sensibilización al respecto, así como tomar acciones llegado el caso.
	4.6	Es responsabilidad de Grupo Hunan y de todos los líderes respetar a los colaboradores y promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en procesos de entrada, promoción o despido de la empresa, poniendo especial atención ante situaciones de trabajo forzado e infantil, lo anterior con base al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.
	4.7	Grupo Hunan protegerá la privacidad y confidencialidad de todas las partes relacionadas con las denuncias de discriminación, acoso laboral y hostigamiento, pudiendo ser necesario revelar información durante el curso de una investigación, con base en la necesidad o el derecho a estar informado.

Código de Documento DTH-DO-POL-01	Fecha de Emisión May. 2022	Fecha nueva revisión May. 2024	Versión: 1.0	Hoja 1 de 4
---	-------------------------------	-----------------------------------	---------------------	-------------

	Talento Humano	Tipo de Documento: Política
	Política de No Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral	Nivel de confidencialidad: Uso interno
	Dirigido a: Todos los Colaboradores	

	4.8 Todo colaborador deberá reportar casos de discriminación, acoso laboral o sexual u hostigamiento y es responsable de acudir al departamento de Talento Humano para presentar por escrito y a detalle la queja, así como enviar al correo rhescucha@grupohunan.com. 4.9 Es responsabilidad de Talento Humano comunicar a los colaboradores que pueden expresar sus opiniones y controlar el que las políticas se cumplan. 4.10 El área de Talento Humano es responsable de atender las quejas y denuncias de los colaboradores y dar seguimiento hasta su cierre manteniendo en la medida de lo posible la confidencialidad en cada caso. 4.11 Cualquier acción irregular detectada por Talento Humano debe ser informada a la alta dirección con todos los detalles. 4.12 El área de Talento Humano deberá atender cualquier sospecha de acoso, poniéndose en contra de los acosadores y no contra los acosados por denunciar un hecho. 4.13 El departamento de Talento Humano debe asegurar la protección de la seguridad y salud de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto acosado (a). 4.14 Es responsabilidad del área de Atracción de Talento el promover en todos los procesos de selección la igualdad de oportunidades y la no discriminación por ningún motivo para con los candidatos interesados en trabajar en Grupo Hunan. 4.15 Es obligatorio que todos los colaboradores que tengan personal a su cargo o sean responsables de cumplir y hacer cumplir la presente política firmen de conformidad el formato de “Acuse de Recibo y Compromiso de la Política de No Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral” (Anexo 1). 4.16 El colaborador que realice actos de discriminación, hostigamiento y acoso laboral será acreedor a una sanción disciplinaria o hasta la rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón, con base en el Art. 47 de LFT, Sección VIII.
--	---

5. Definiciones y Terminología	Definición de Términos usados en este Documento:	
	NO DISCRIMINACIÓN	Prohibición hacia cualquier conducta discriminatoria relacionada con el trabajo. Contempla el despido, pago y términos, condiciones y privilegios de empleo. Se apoya en las categorías protegidas por la ley de: raza, credo, color, origen, nacionalidad, ascendencia, edad, sexo, embarazo, estado civil, orientación sexual, rasgos hereditarios, pertenencia a organizaciones, filiación política, discapacidad mental o física, incluido el SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual.
	ACOSO LABORAL	La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el acoso laboral como el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, para producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador y causar su renuncia o despido.

Código de Documento DTH-DO-POL-01	Fecha de Emisión May. 2022	Fecha nueva revisión May. 2024	Versión: 1.0	Hoja 2 de 4
---	-------------------------------	-----------------------------------	---------------------	-------------

	Talento Humano		Tipo de Documento: Política
	Política de No Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral		Nivel de confidencialidad: Uso interno
	Dirigido a: Todos los Colaboradores		

	ACOSO SEXUAL	Serie de conductas compulsivas de solicitud de favores sexuales dirigidas a una persona en contra de su consentimiento. Incluye agresiones, que pueden ir desde molestias hasta serios abusos, con el fin de intentar desencadenar una actividad sexual.
	HOSTIGAMIENTO LABORAL	De acuerdo a la LFT es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Elaboración	Revisión	Vo. Bo
José Miguel Lastiri Especialista de Relaciones Laborales	Gerardo Paniagua Jefe de Administración de Personal	Laura Ramírez Robles Gerente de Talento Humano

	Talento Humano	Tipo de Documento: Política
	Política de No Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral	Nivel de confidencialidad: Uso interno
	Dirigido a: Todos los Colaboradores	

d

CARTA DE ACUSE DE RECIBO Y COMPROMISO

Confirmo que estoy enterado de la Política de No Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral y me comprometo a cumplirlo y hacer que se cumpla por parte de los colaboradores que estén a mi cargo, así como fomentar la convivencia en un ambiente de trabajo libre de discriminación, hostigamiento y acoso laboral.

Entiendo que la Política de No Discriminación, Acoso y Hostigamiento Laboral requiere estricto cumplimiento de mi parte y que su violación trae como consecuencia desde una acción disciplinaria, hasta la rescisión de contrato con base en el artículo 47, Sección VIII de la Ley Federal del Trabajo.

Nombre:

Área y Puesto:

Firma:
