

ENVIROSERVICE

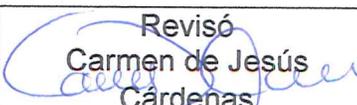
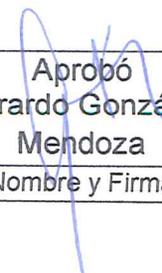
GMG ENVIROSERVICE S.C.

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

1/8/23

# Política contra la violencia laboral, abuso- acoso, discriminación e igualdad

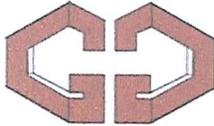
Para todo el personal

<b>RRHH</b>  Fabiola Hernández Sosa Nombre y Firma	<b>Revisó</b>  Carmen de Jesús Cárdenas Nombre y Firma	<b>Aprobó</b>  Gerardo González Mendoza Nombre y Firma
--	--	---



## Contenido

1. OBJETIVO.....	2
2. ALCANCE.....	2
3. PRINCIPIOS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL .....	2
4. DEFINICIONES .....	3
5. RESPONSABILIDADES .....	5
6. LÍNEA DE DENUNCIA .....	7
7. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA .....	7
8. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.....	8
9. ANEXOS.....	10
<b>Anexo A. Certificado de conocimiento y cumplimiento de la política.....</b>	<b>10</b>
<b>ANEXO B. Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral en el centro de trabajo .....</b>	<b>11</b>
<b>Anexo C. Cuestionario para valoración de Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral.....</b>	<b>14</b>
<b>Anexo D. Cuestionario para identificar Violencia Laboral .....</b>	<b>15</b>
<b>Anexo E. Resultados de las evaluaciones del Anexo C. (Cuestionario para valoración de Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral) y Anexo D. (Cuestionario para identificar Violencia Laboral).....</b>	<b>16</b>
<b>ANEXO F. Plan de Igualdad y Diversidad.....</b>	<b>17</b>



ENVIROSERVICE

GMG ENVIROSERVICE S.C.

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

## 1. OBJETIVO

GMG EnviroService S.C., condena todas las formas de violencia laboral dentro y fuera del centro de trabajo y reconoce la necesidad de garantizar a toda persona el derecho a un trabajo digno, libre de todo tipo de violencia.

Adicionalmente, GMG EnviroService S.C., se compromete a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como prevenir y sancionar las violaciones a éstos.

La Política contra la Violencia Laboral busca regular y prevenir cualquier tipo de discriminación y atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, poniendo en marcha mecanismos y protocolos para ello y promover la igualdad de todo el personal de la empresa.

## 2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los trabajadores de la empresa GMG EnviroService S. C. También aplica a toda persona que trabaje de forma directa o indirecta con GMG EnviroService S.C. Por lo tanto, es de carácter obligatorio para accionistas, consejeros, directivos y empleados, así como a clientes, proveedores, consultores y todas aquellas personas que mantengan una relación laboral con cualquiera de las personas de la empresa.

Toda persona que contrate con GMG EnviroService S.C., deberá contar con un certificado de conocimiento y cumplimiento de la Política, (Anexo A). Los acuses serán resguardados y quedarán en posesión de Recursos Humanos de la empresa.

## 3. PRINCIPIOS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

GMG EnviroService S.C., se compromete a tener una política de “cero tolerancia” ante cualquier acto que corresponda a violencia laboral enunciados en la Política. Para poder garantizar el cumplimiento y aplicación de la Política, la empresa se compromete a poner en práctica protocolos y campañas de concientización sobre las diferentes formas de violencia laboral, implementando mecanismos necesarios para erradicarla, asimismo se dará a conocer la aplicación de sanciones y proceso de investigación derivados de una conducta que atenten contra al derecho a una vida libre de violencia.

Los principios de la Política contra la Violencia Laboral y sus Anexos, así como los protocolos para atender situaciones de violencia laboral serán:

1. **Dignidad y defensa de la persona**. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
2. **Ambiente saludable y armonioso**. Toda persona tiene el derecho de realizar sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental en donde estimule su desarrollo y desempeño profesional.
3. **Igualdad de oportunidades**. Toda persona debe ser tratada con respeto en los centros de trabajo, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.



4. **Confidencialidad.** Los procedimientos deben preservar en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.
5. **No revictimización.** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

#### 4. DEFINICIONES

**Acoso laboral.** Se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.

**Acoso sexual.** Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.

**Centro de trabajo.** Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo con la empresa.

**Comité de Ética:** Comité conformado por las personas trabajadoras designadas en conjunto con las personas empleadoras y las personas empleadas del centro de trabajo, encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de esta política.

**Ciberacoso.** Es el acoso o intimidación a una persona a través de las tecnologías digitales.

**Ciberacoso sexual.** Consiste en el chantaje o acoso a una persona a través de la difusión y reproducción, sin autorización de imágenes, mensajes o vídeos de carácter sexual en los que aparece la víctima con el objetivo de cometer algún abuso de la persona o realizar cualquier tipo de extorsión, coacción o explotación.

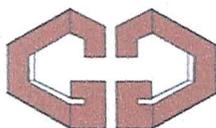
**Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos 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.

**Esclavitud conyugal y sexual.** Incluye el matrimonio forzado, la compra de mujeres u hombres para el matrimonio, la prostitución forzada u otras formas de explotación sexual de las personas a través del uso de la fuerza o de la amenaza de usarla o de otro tipo de castigo.

**Esclavitud infantil.** Es aquella por la cual una persona joven (menor de 18 años) es transferida a otra persona para que pueda explotarla. De hecho, el trabajo infantil puede ser una forma de esclavitud infantil y no debe tolerarse.

**Esclavitud.** Acto de ejercer propiedad sobre una persona.

**Hostigamiento sexual.** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas,



ENVIROSERVICE

GMG ENVIROSERVICE S.C.

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

**Igualdad de género.** La igualdad de género implica que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de su identidad de género y sean tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana: trabajo, salud, educación, etc.

**Igualdad personal.** Es el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida económica, social, política, cultural o civil.

**Otras formas de Trabajo Forzoso.** Cuando se confiscan los pasaportes (en ocasiones, por parte de agencias de contratación inescrupulosas) de los trabajadores migrantes y se los mantiene esclavizados, o cuando un trabajador es mantenido en cautiverio como empleado doméstico.

**Persona consejera.** Persona designada en el centro de trabajo que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que la presunta víctima así lo decida.

**Persona agresora.** Persona que ha infringido cualquier forma de violencia laboral hacia la persona trabajadora.

**Personal de GMG Enviroservice S.C.** Se entenderá por personal a los trabajadores o empleados de GMG Enviroservice S.C., o toda persona que celebró contrato laboral de tiempo determinado o indeterminado con dicha empresa, contemplando Dirección general, gerentes, empleados, representantes y cualquier persona que actúe en nombre y cuenta de la empresa.

**Protocolo.** Documento para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral.

**Servidumbre.** Se refiere a la obligación de prestar servicios por medios coercitivos.

**Sistema Integral de Denuncias (SID).** Procedimiento interno que tiene cualquier persona de GMG Enviroservice S.C., para poder realizar un primer acercamiento a una denuncia formal de cualquier conocimiento de un hecho prohibido en la Política contra la violencia laboral, abuso- acoso, discriminación e igualdad.

**Sujetos Obligados.** Persona física, accionistas, consejeros, directivos y empleados, así como a clientes, proveedores, consultores y todas aquellas personas que mantengan una relación comercial con GMG Enviroservice S.C.

**Tercera Persona.** Cualquier persona física o moral que sea cliente, proveedor, consultor y/o aquella que mantenga una relación comercial con GMG Enviroservice S.C.

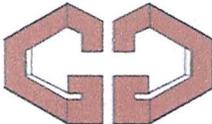
**Trabajo en condiciones de servidumbre o servidumbre por deudas.** Se produce cuando el trabajo de una persona es la garantía de una deuda -la persona se encuentra, en la práctica, en un arrendamiento enfiteútico que no puede terminar y, por lo tanto, no puede abandonar a su empleador- Las condiciones de empleo suelen ser tales que el trabajador nunca puede terminar de pagar su deuda y queda atado de por vida a causa de los bajos salarios, las deducciones por el alojamiento y la alimentación, y las altas tasas de interés.

**Trabajo forzoso u obligatorio.** Todo trabajo o servicio que ocurre cuando se vende, engaña o fuerza a la víctima a realizar un trabajo contra su voluntad, sin su consentimiento informado o sin la retribución debida, y la víctima no puede abandonar ese trabajo sin ser castigada de algún modo.

**Trata de personas.** Es un delito que implica reclutar, transportar, esconder, trasladar, acogida o recibir a una persona para que trabaje o preste servicios mediante la fuerza, fraude o coacción, y reteniendo la documentación oficial de la persona.

**Víctima.** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.

**Violencia laboral.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la



ENVIROSERVICE

GMG ENVIROSERVICE S.C.

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide un desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño

## 5. RESPONSABILIDADES

- Es responsabilidad de las jefaturas, enviar sus comentarios al Área de RR.HH., a efecto de preparar un informe por escrito para la Dirección General y a los responsables de las áreas, mediante el cual se señalen las posibles deficiencias encontradas y/o recomendaciones de mejora. Dichos informes serán enviados periódicamente por RR.HH., siempre y cuando existan comentarios.
- Será responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos la implementación y aplicación de la presente Política, asimismo todos los responsables de los departamentos, apoyarán para la actualización y orientación de la Política contra la Violencia Laboral, abuso-acoso, discriminación e igualdad y sus Anexos.
- Responsabilidades del personal de GMG Enviroservice S.C.
  - Actos Prohibidos
    1. Acoso sexual y/o laboral, ciberacoso, intimidación de cualquier índole.
      - 1.1 . Constituyen formas de ciberacoso las siguientes situaciones:
        - A. Envío de videos o imágenes de contenido sexual y/o agresivo.
        - B. Envío de spam y/o virus para causarle daño.
        - C. Envío de mensajes con insultos, amenazas, intimidantes y/o incómodos.
        - D. Identidades falsas.
        - E. Robo de identidad para enviar en su nombre mensajes falsos o perjudiciales.
        - F. El registro a un servicio o sitio sin su consentimiento.
        - G. Daño causado por publicación de información vergonzosa, falsa o íntima sobre la persona.
        - H. Realización de llamadas insultantes, amenazas, intimidantes y/o incómodas.
      - 1.2. Constituyen formas de acoso laboral las siguientes situaciones:
        - A. Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir.
        - B. Sobrecargar de trabajo selectivamente a la víctima.
        - C. Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarlo/a, excluirlo/a, discriminarlo/a o ridiculizarlo/a.
        - D. Ignorar a la víctima.
        - E. Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
        - F. Invasión de la privacidad del acosado mediante la intervención de su correo electrónico o de su teléfono, o mediante la revisión de sus documentos o archivos, etc.
        - G. Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las



## GMG ENVIROSERVICE S.C.

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

- acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
2. Todo Personal de GMG Enviroservice S.C., como Tercero deberá de abstenerse de ejercer cualquier acto de violencia que consista en abuso de poder que dañe el autoestima, salud, integridad y seguridad de la persona e impida su desarrollo atentando contra su dignidad.
  3. GMG Enviroservice S.C., se abstendrá de continuar con una relación contractual con cualquier Tercero que realice de forma directa y/o indirecta actos correspondientes a los incisos anteriores.
  4. El Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral en los centros de trabajo (Anexo B) seguirán los lineamientos de los modelos institucionales especializados para tales efectos de forma supletoria.
  5. Para la implementación de la Política, se tendrá que leer de forma conjunta con la dirección general, gerente y R.H. y tendrá como objetivo de establecer un mecanismo de actuación voluntario ante casos de violencia laboral.
  6. Cualquier violación a la Política será notificada de inmediato al gerente, jefe inmediato y RR.HH., los cuales tomarán las medidas que consideren pertinentes para subsanar la interrupción del proceso.
- De la Capacitación y Orientación
    1. Para efectos del cumplimiento de la política, se establecen mecanismos para garantizar que se comunique de forma efectiva al personal de GMG Enviroservice S.C., a través de:
      - A. Capacitaciones periódicas mediante cursos impartidos por Terceros, y/o
      - B. Capacitaciones periódicas impartidas directamente por GMG Enviroservice S.C., por medio de la Dirección de RR.HH.
    2. Con la finalidad de dotar de capacidad técnica necesaria para lograr prevenir, determinar y reportar cualquier hecho enunciado en el numeral 4 de los actos prohibidos para todo el Personal de GMG, contará con capacitaciones y orientaciones. Toda capacitación estará documentada por medio de (certificados y/o constancias o listas de asistencia):
      - A. Las certificaciones y/o certificados digitales de las capacitaciones del personal de GMG, quedarán en custodia de la Dirección de RR.HH., y cada empleado y podrá ser solicitado por cualquier persona de la empresa en cualquier momento.
      - B. Todo el Personal de GMG, en activo o de reciente ingreso, deberá requerir el documento contenido en el Anexo A del protocolo.
    3. Corresponde a la Dirección de RR.HH., dar a conocer la política y sus alcances como parte de la inducción al personal de nuevo ingreso.
    4. Será responsabilidad de todo el personal de GMG, el cumplimiento de la Política, cuyos alcances serán especificados en los programas de capacitación.
    5. La Política contra la Violencia Laboral y sus Anexos cuenta con un protocolo de prevención, y atención a las personas víctimas de violencia laboral y demás conceptos enunciados en la política.



6. Cualquier Tercero que pretenda establecer una relación comercial con GMG, deberá comprometerse a apegarse al Cumplimiento Normativo de GMG.
  7. Cualquier persona de GMG, que omita realizar los procedimientos enunciados en la Política serán sujetos a las sanciones especificadas en el numeral 8. del Incumplimiento de la Política.
- Responsabilidades de Terceros
- De la aplicación de la Política para Terceros
1. Todo el Personal de GMG, con base en las capacitaciones y lo dispuesto en la Política podrá identificar a los Terceros que realicen actos prohibidos en términos del numeral 6. Responsabilidad del Personal de GMG y tendrá la obligación de reportarlo.
  2. Todo Personal de GMG, tendrá la obligación de reportar al jefe inmediato y de no hacer caso, a RR.HH., aquellos casos en los que se detecte y/o sospeche que algún Tercero realiza actos de Trabajo Forzado y Trata de Personas o cualquier otro acto de violencia laboral
  3. El Sistema Integral de Denuncias es el procedimiento interno que tiene cualquier persona de GMG para poder realizar un primer acercamiento a una denuncia formal de cualquier conocimiento relacionado con la Política. El sistema de denuncias contará con una modalidad de denuncia anónima, cuya identidad será respetada y salvaguardada en todo momento del proceso de investigación.
  4. Todo Tercero deberá acreditar el conocimiento y compromiso de respetar la Política y deberá entregar los certificados del Anexo A debidamente firmados de forma física.

## **6. LÍNEA DE DENUNCIA**

Todo personal de GMG, tendrá conocimiento de la línea de denuncia y tendrá acceso al mismo.

El Sistema Integral de Denuncias quedará abierto a todo el personal de GMG, el cual operará de manera anónima, justa e imparcial, administrado por Gerente administrativo Y Recursos Humanos, el cual guardará la privacidad y confidencialidad del reporte respetando de forma conjunta las Políticas que integran el Cumplimiento Normativo de GMG Enviroservice S.C. El Sistema Integral de Denuncias opera de la siguiente manera:

1. Línea telefónica dedicada a recibir denuncias: 55 70459838
  - A. Horarios de atención: de lunes a viernes de 08:00 hrs. a 17:00 hrs.
  - B. Buzón de voz en días festivos, fines de semana y horarios fuera de los horarios de atención.
2. Correo electrónico: [lineadirectagmg@grupoenviro.com](mailto:lineadirectagmg@grupoenviro.com)

## **7. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA**

Toda denuncia tendrá su debido seguimiento:

- A. Las denuncias serán recibidas por medio del Sistema Integral de Denuncias (SID) y los diferentes medios de recepción de las denuncias enlistadas en el punto 6, Línea de



- Denuncia. El denunciante relatará los hechos, y RR.HH., en coordinación con dirección general y gerentes, determinarán la clasificación de la conducta.
- B. Se asignará un número de folio por cada una de las denuncias que se reciban, salvo aquellas que sean para un mismo hecho y/o acto, las cuales serán atendidas de forma conjunta.
  - C. Cada denuncia será clasificada conforme a su relevancia, la cual podrá ser alta, media o baja, en donde las denuncias altas tendrán prioridad de seguimiento.
  - D. La dirección general nombrará al personal investigador, quien en materia de violencia laboral será la Dirección de Recursos Humanos. En los casos en los que el posible agresor sea de la Dirección investigadora, corresponderá a la Gerencia de Proyectos su investigación.
  - E. El órgano investigador revisará y recabará toda la información necesaria para confirmar y/o comprobar la veracidad de los hechos denunciados y tomar las consecuencias que considere pertinente de acuerdo con los Protocolos y cuestionarios (Anexo B, Anexo C. y Anexo D.).
  - F. Se mantendrá en todo momento la confidencialidad e identidad del denunciante sobre la posible violación, resguardando el principio de no revictimización. De igual forma, nadie será despedido, degradado, suspendido, acosado o discriminado por denunciar de buena fe, una posible violación a la Política.
  - G. La Dirección General aprobará las sanciones de acuerdo con los estatutos del protocolo, previa investigación y reporte de los incidentes.

## **8. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA**

- De la Política contra la Violencia Laboral, abuso- acoso, discriminación e igualdad y sus Anexos:
  - 1. Todo trabajador que tenga conocimiento de cualquier acto que vulnere el derecho a un trabajo digno, libre de todo tipo de violencia y discriminación, del Personal de GMG o de cualquier tercero descrito en la Política, deberá dar aviso inmediato a través del Sistema Integral de Denuncias
- De las Sanciones:
  - 1. El Personal de GMG, a través de la Política y capacitación, conocerán las consecuencias y sanciones de la Política y demás que se encuentren publicadas que forman parte del Programa de Cumplimiento, por lo que tendrá la obligación de reportar a su jefe directo, y en su caso al Área de RR.HH., cualquier incumplimiento del que tenga conocimiento.
  - 2. Con la finalidad de implementar la cultura de denuncia, nadie será despedido, degradado, suspendido, acosado o discriminado por denunciar de buena fe una posible violación a la Política y su marco normativo.
  - 3. Los trabajadores que tengan conocimiento de cualquier incumplimiento a la Política o la normatividad en la materia, y no den aviso oportuno, podrá evaluarse como un acto de colusión, aplicando las mismas sanciones que quien cometa la infracción.
  - 4. Las sanciones serán:
    - A. Proporcionales al incumplimiento.
    - B. Revisadas por el gerente, los jefes directos y RR.HH., conforme a sus lineamientos.



## GMG ENVIROSERVICE S.C.

---

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

- C. Para el Personal de GMG, podrá ser desde una llamada de atención, levantamiento de un acta administrativa, hasta la rescisión del contrato laboral.
  - D. La aplicación de actos de sanción para Terceros y, para los casos que aplique, se respetará en todo momento lo dispuesto en la normatividad aplicable.
  - E. La presentación de acciones legales ante los tribunales y/o autoridades competentes.
5. GMG se reserva el derecho de iniciar un proceso judicial y/o administrativo en contra de cualquier trabajador a que incumpla y vulnere el marco normativo de la materia.
  6. El desconocimiento por parte de cualquier empleado de GMG, a lo dispuesto en la Política no los exime de su cumplimiento.
  7. En caso de controversia, se tendrá que remitir a la autoridad y/o normatividad aplicable.
  8. Toda terminación laboral deberá apegarse a los procesos involucrados en las Direcciones de Recursos Humanos en cuanto a la protección de los datos personales y Digital.
  9. Todo proceso deberá promoverse de una manera ordenada y bajo igualdad personal, (Anexo F), disminuyendo así el riesgo hacia los activos de información que son propiedad de GMG.

Atentamente

  
\_\_\_\_\_  
Gerardo González Mendoza  
Director General



9. ANEXOS

Anexo A. Certificado de conocimiento y cumplimiento de la política



ANEXO A. CERTIFICADO DE CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO POLÍTICA

Estado de México a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024

A todos los Trabajadores,

Adjunto a la Política contra la Violencia Laboral y sus Anexos de GMG EnviroService S.C., a la cual todos los accionistas, consejeros, directivos y empleados, así como a clientes, proveedores, consultores y todas aquellas personas que mantengan una relación comercial con GMG, deben conocer y apegarse.

Es importante que se dé lectura al mismo y, sé que de existir algún conflicto de intereses y/o evento que contravenga este documento, lo reporten de inmediato de conformidad con el procedimiento de la Política Anticorrupción.

Agradeciendo su atención y observación a estas disposiciones oficiales internas de GMG, aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo.

Atentamente,

Nombre y firma  
Gerardo González Mendoza

Recibi y estudié la Política y me comprometo a cumplir cabalmente con ella, así como reportar cualquier anomalía que observe:

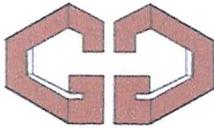
Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_

Correo electrónico (e-mail): \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

TORREMOLINOS 31, RESIDENCIAL EL DORADO, TLALNEPANTLA DE BAZ, EDO DE MEXICO C.P. 54020  
TEL: CDMX (55)7045-9838, E MAIL: c.vega@grupoenviro.com

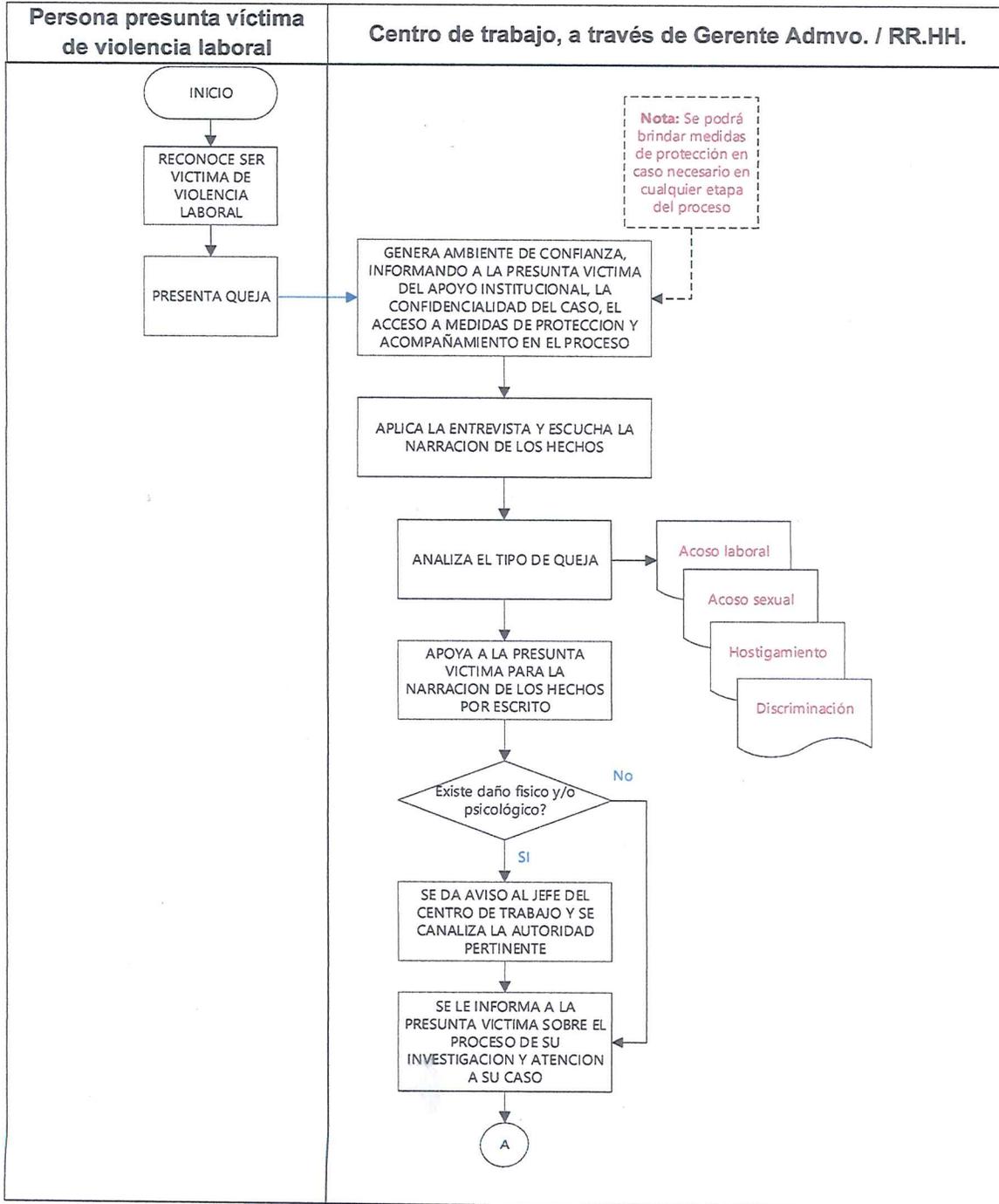


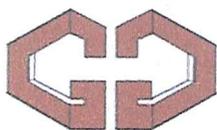
ENVIROSERVICE

GMG ENVIROSERVICE S.C.

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

ANEXO B. Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral en el centro de trabajo

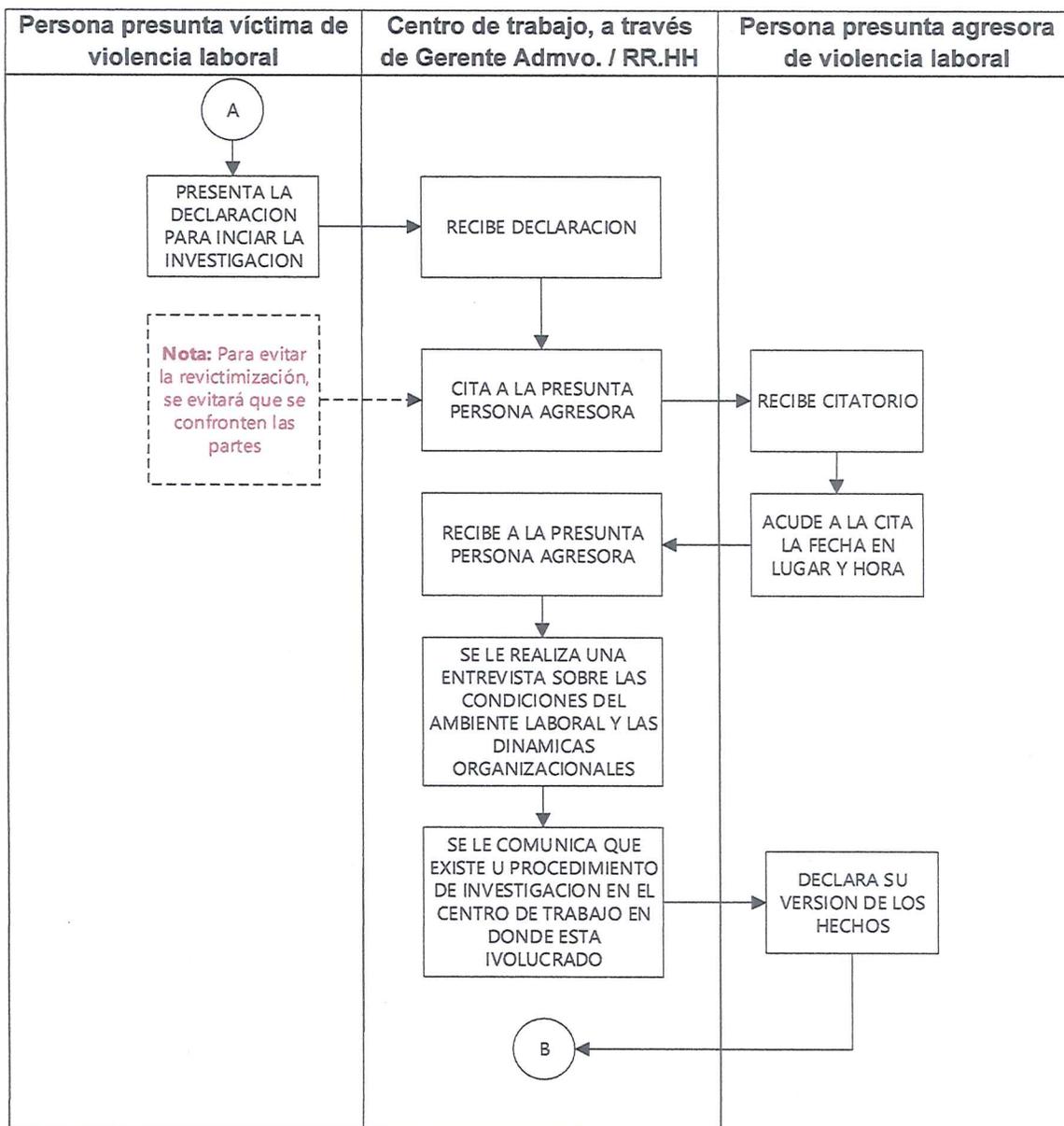


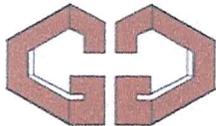


ENVIROSERVICE

GMG ENVIROSERVICE S.C.

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

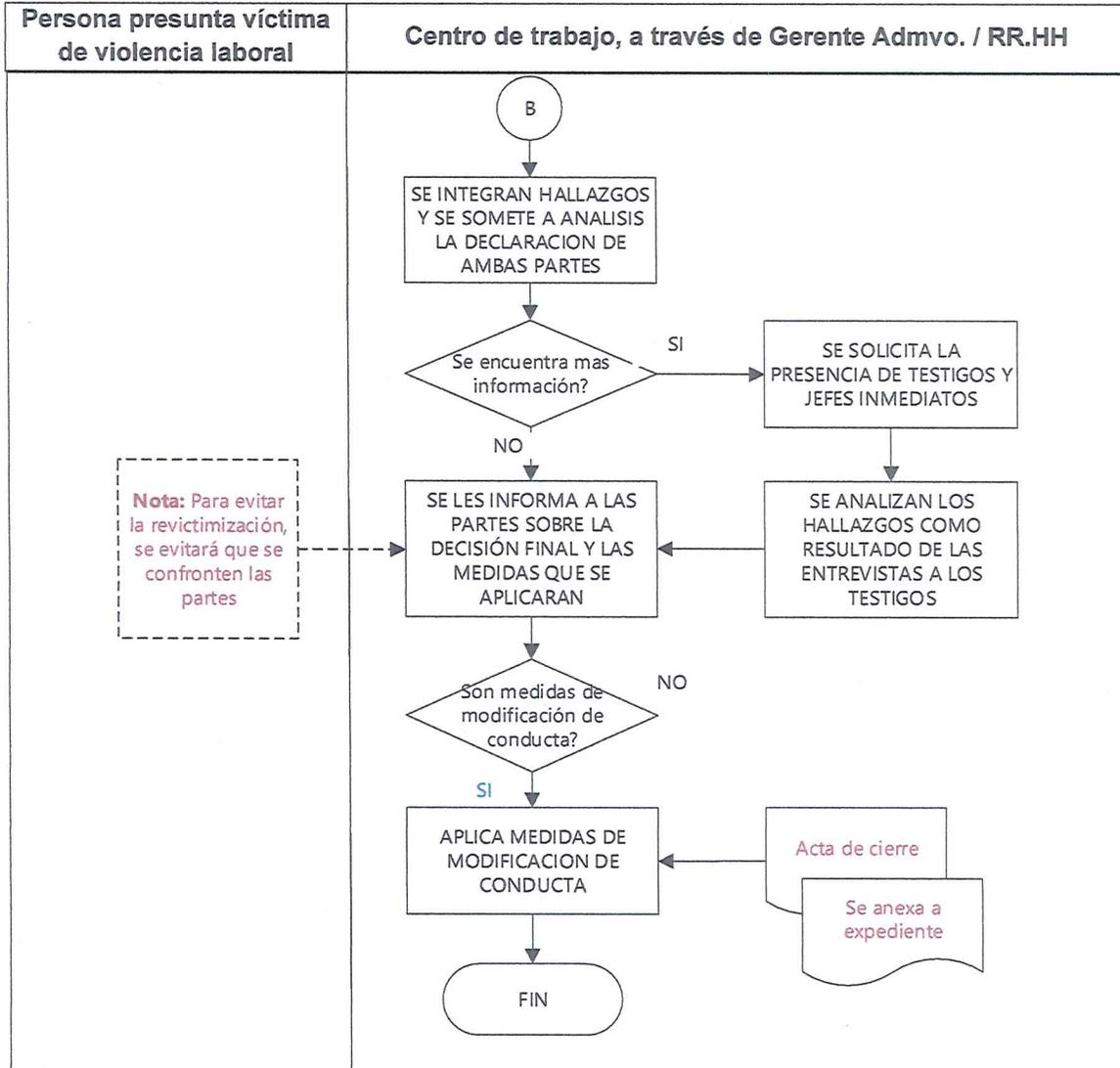




ENVIROSERVICE

GMG ENVIROSERVICE S.C.

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service



En caso de que se apliquen medidas de modificación de conducta al presunto agresor y haga caso omiso, se tomarán medidas drásticas y se canalizará con la autoridad pertinente para proceder de manera legal.





**Anexo D. Cuestionario para identificar Violencia Laboral**



**Anexo D. Cuestionario para identificar Violencia Laboral**

Fecha: \_\_\_\_\_  
 Nombre: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_

Conteste las siguientes preguntas considerando (0) la respuesta con menor aceptación y (5) la de mayor aceptación de la pregunta.

**Nota:** Todas las respuestas serán dadas con sinceridad y bajo confidencialidad por **100% de sus colaboradores**.

No.	Pregunta	0	1	2	3	4	5
1	Me gustaría recibir mis comentarios de comportamiento, hablar o reunirme con él?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Me gustaría, me excluyeron o me hacen el vacío, luego no venían a los baños a trabajar?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Me intimidan constantemente impidiéndome ir a trabajar?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Me hacen o me obligan a hacer trabajos que van contra mis principios o mi ética?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	¿Cualquier trabajo de manera irregular o de forma sigilosa?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Me hacen un mal trato cuando me hacen la pregunta o me hacen un mal trato?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Me asignan con una carga de trabajo responsable de manera irresponsable?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a personal?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Me asignan que aborran las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Se me asignan tareas que no están dentro de mi competencia profesional?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Prohiben a mis colegas hablar conmigo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Me intimidan, me hacen sentir mal o me ignoran al que trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Me asignan responsabilidades de cumplimiento, errores, fallos, equivocaciones y dilaciones?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Me asignan tareas y responsabilidades que cualquier cosa que haga o decida que forme en mi trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Se atribuyen y distorsionan de manera injustificada errores cometidos a otros colaboradores?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Me hacen, obligan o me asignan en público ante otros compañeros que no me permitan?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

20	Me asignan con una medida de disciplina progresiva (medida de control) excesivamente estricta (trabaja más)?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Intentan cambiar de mis cambios durante trabajos o tareas que me asignan frecuentemente?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Intimidarme, intimidarme o intimidarme lo que digo o hago en mi trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Se venía frecuentemente haciendo para hacerme esperar?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Me intimidan personal o profesionalmente?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Hacen falta del mi o bromas intimidando haciéndome en forma de hacer de cumplir con?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Reducen niveles e iguales o por debajo de niveles de mi vida laboral?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	Reducen amenazas verbales o mediante correo electrónico?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Reducen amenazas por correo o por teléfono en mi domicilio?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	Me gritan, o sufren la voz de manera intimidante?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	Me sacuden, empujan o sujetan fuertemente para intimidarme?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	Se hacen bromas, insultos y otras acciones de mi?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	Intentan, utilizan palabras o acciones de mi de manera intimidante?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	Me piden que informe mis superiores y colegas para hacer mi trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	Intentan intimidarme a través de correo, promociones, amenazas, etc.?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35	Me asignan multimediosamente conductas, indios o acciones para intimidar mi trabajo o relaciones?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36	Reducen mi actividad profesional para hacer mi trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37	Me asignan tareas de responsabilidad o cumplir trabajos excesivamente?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a realizar sin consentimiento?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39	Desvalorizan constantemente mi esfuerzo profesional?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40	Intentan intimidarme desvalorizarme?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41	Usan varias formas de hacerme sentir en mi trabajo profesionalmente de manera intimidante?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42	Continúan asignando de mi trabajo de forma intimidante para hacer mi trabajo de mi trabajo?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43	Me asignan instrucciones o proposiciones sin hacerme esperar o esperar?	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44	En el desarrollo de los últimos meses, ¿ha sido la víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de tu trabajo con una frecuencia de más de 1 vez por semana?	SI	NO				

Los rangos para los resultados del cuestionario, serán los siguientes:

NULO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
R < 42	43 < R < 86	87 < R < 128	129 < R < 172	173 < R

RANGO	ACTUACION
NULO	No se requiere actuar de ninguna forma.
BAJO	Hacer difusión sobre las medidas de modificación de conducta y sus sanciones.
MEDIO	Hay que proceder con el ANEXO B. Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral en el centro de trabajo.
ALTO	Hay que proceder con el ANEXO B. Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral en el centro de trabajo y tomar medidas de modificación de conducta.
MUY ALTO	Hay que proceder con el ANEXO B. Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral en el centro de trabajo, tomar medidas de modificación de conducta y en su caso, actuar de manera legal.

*Handwritten signature/initials*



ENVIROSERVICE

GMG ENVIROSERVICE S.C.

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

**Anexo E. Resultados de las evaluaciones del Anexo C. (Cuestionario para valoración de Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral) y Anexo D. (Cuestionario para identificar Violencia Laboral).**

E.1.

Una vez, realizado el cuestionario a 9 personas de la empresa, el Anexo C., para valoración de acoso y hostigamiento sexual laboral, en donde los resultados se analizan de manera anónima, de acuerdo a los resultados de cada persona, considerando los siguientes rangos:

NULO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
R < 30	31 < R < 62	63 < R < 92	93 < R < 124	125 < R

Se obtuvo un rango **NULO**, como se observa en la siguiente tabla de resultados, debido a que se observa que ninguna persona declaró sufrir acoso ni hostigamiento sexual por parte de ningún compañero de trabajo.

Sin embargo, se observan algunos puntos clave, que el personal no conoce y se mencionan a continuación:

1. No conoce los reglamentos que prohíben amenazas o peticiones sexuales por parte de la empresa
2. No conoce el procedimiento para denunciar el hostigamiento sexual de la empresa
3. No conoce instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual

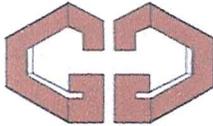
Por lo que, se tomará la medida de reforzar la política contra la violencia laboral y sus anexos, así como, las asociaciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual a través, de una difusión.

E.2.

Una vez realizado el cuestionario del Anexo D., para identificar la Violencia Laboral, en donde los resultados se analizan de manera anónima, de acuerdo a los resultados de cada persona, considerando los siguientes rangos:

NULO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
R < 42	43 < R < 86	87 < R < 128	129 < R < 172	173 < R

Se obtuvo un rango **NULO** pues ninguna persona declaró sufrir violencia laboral por parte de ningún compañero de trabajo.



ENVIROSERVICE

GMG ENVIROSERVICE S.C.

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

## ANEXO F. Plan de Igualdad y Diversidad.

### Introducción

GMG Enviroservice S.C., considera que la existencia de personas diversas en su origen, competencia, cultura, género, orientación sexual o cualquier otro tipo de diferencia, es un hecho en nuestra organización y una fuente de riqueza que mejora el rendimiento y genera un entorno de aprendizaje creativo e innovador.

Así mismo, valora como recurso esencial la diversidad del talento en todo el personal que trabaja en la organización.

GMG Enviroservice S.C., tiene como valores el respeto y la promoción de la igualdad de oportunidades. Está comprometido con la erradicación de cualquier tipo de discriminación, acoso o cualquier circunstancia que dificulte el desarrollo profesional de hombres y mujeres, que integran su organización.

Por lo cual, desea facilitar el acceso al empleo, formación, promoción y política retributiva en condiciones de igualdad, manteniendo un ambiente de trabajo libre de conductas discriminatorias. Además, propicia la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

El presente PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, está elaborado en concordancia con nuestra Constitución Política Federal en su artículo 1° que a la letra dice: "En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece". Incluye además que "las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia."

### Definición del Plan de igualdad

El Plan de Igualdad y diversidad es un conjunto ordenado de medidas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar dentro de GMG Enviroservice S.C., la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres, así como a eliminar la discriminación.

### Propósito

Tiene como finalidad promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa, hacer efectivos los principios de igualdad de trato y no discriminación y recoger medidas que favorezcan la incorporación, permanencia y desarrollo de las personas, con el objetivo de establecer igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres a todos los niveles de la organización empresarial.

Para cumplir con el mismo, se han establecido objetivos específicos a corto y medio plazo, en base al diagnóstico de la situación.



## **Campo de aplicación y Objetivos**

El Plan de Igualdad de GMG Enviroservice S.C., comprende:

- A) El establecimiento de objetivos en materia de igualdad
- B) Acciones específicas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos.

En las siguientes materias:

- I. El acceso al empleo y contratación
- II. Desarrollo y formación
- III. Clasificación profesional
- IV. Política retributiva
- V. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- VI. Conciliación laboral, personal y familiar

### **I. Igualdad en el acceso al empleo y la contratación**

GMG Enviroservice S.C., garantiza y promueve la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres, en el acceso al empleo y en la contratación. Los procesos de selección son objetivos e imparciales, no haciéndose distinciones ni discriminaciones. La contratación del personal de GMG, en sus diversas modalidades, se realiza en función de los requerimientos y necesidades de la empresa, sin que el género de la persona a contratar determine la modalidad de contratación.

#### **I.1. Acciones para facilitar la igualdad en los procesos de selección:**

Con la finalidad de mantener la objetividad y transparencia en los procesos de selección, GMG, favorecerá las siguientes acciones:

- Utilizar sistemas de valoración analítica de puestos de trabajo que garanticen la neutralidad.
- Realizar procesos de selección, calificación y valoración de los candidatos a los puestos de trabajo, en función de factores que respondan a criterios objetivos, capacidades (conocimientos y aptitudes), esfuerzo (físico y mental), responsabilidad, condiciones de trabajo, sin que en ningún caso se discrimine o se valore a nadie por razón de género o cualquier otro motivo que no sea su idoneidad objetiva para el puesto.

#### **I.2. Publicaciones de las ofertas de trabajo.**

En las ofertas de empleo que GMG. publique, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

- En este sentido, se prestará especial atención en la redacción de las ofertas de trabajo, a efectos que no sean publicadas ofertas dirigidas únicamente a personas de un sexo determinado.
- Los procesos de selección utilizados en la cobertura de los puestos y funciones serán idénticos para mujeres y hombres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.
- Los principios anteriormente definidos serán de aplicación tanto en los procesos en los que la selección se realice directamente por RRHH de GMG, como cuando sean realizados por una Empresa externa especializada.



- En el supuesto de que GMG, contrate consultores o colaboradores externos para los procesos de selección y contratación, se les informará respecto de los parámetros de igualdad existentes en los procesos de selección, con el fin de que éstos apliquen y respeten los criterios antes descritos. Asimismo, RRHH de GMG, realizará los controles necesarios para velar por su cumplimiento.

#### I.3. Igualdad en la contratación

Con la finalidad de evitar discriminaciones en cualquiera de las modalidades de contratación, sea esta; indefinida, eventual, parcial, etc., en GMG:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género o cualquier otro motivo que no sea su idoneidad objetiva para el puesto en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral ni en el momento de su renovación o rescisión.
- Se dará prioridad a las modalidades de contratación que aporten seguridad y un proyecto a largo plazo.
- Se analizará periódicamente los contratos de trabajo clasificados por género y modalidad de contratación fija/temporal.

#### II. Igualdad en la promoción y la formación:

Con la finalidad de promover y afianzar la igualdad de oportunidades en la promoción y formación de las mujeres y hombres de la empresa, GMG;

- Utilizará criterios objetivos para la promoción de mujeres y hombres, teniendo en cuenta su formación, méritos, titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historia profesional.
- Fomentará la igualdad de oportunidades en las promociones, para que tanto hombres como mujeres puedan mejorar su situación laboral.

##### II.1. Promoción interna, Planes de Capacitación y formación:

La promoción interna, así como los planes de capacitación, y programas de formación y conciencia, continuarán rigiéndose en función de criterios objetivos para la promoción tanto de hombres como de mujeres, teniendo en cuenta la formación y los méritos, la titulación académica, el conocimiento del puesto de trabajo, el historial profesional las competencias y habilidades con las que deba contar la persona que ocupará un puesto y forma de crecer en la compañía.

#### III. Transparencia en la clasificación profesional

Los criterios utilizados en la clasificación profesional de GMG, son objetivos, evitándose en todo momento el uso de términos, lenguaje, o "etiquetas", que indiquen la existencia de puestos destinados a un determinado sexo.

Acciones específicas:

- Las categorías profesionales de GMG, son y serán neutras, definiéndose independientemente del género, sin hacer mención alguna en su definición o concepto de éste:
- A su vez, GMG establecerá programas de sensibilización donde se trabaje sobre como identificar los estereotipos relacionados con los puestos de trabajo y el género, sus consecuencias negativas, así como la forma de evitarlos.
- Se utilizarán los criterios de detección de potenciales internos para todos los trabajadores de una misma categoría profesional.



IV. Igualdad en la retribución:

La política salarial de GMG se basa en principios y criterios medibles, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género o cualquier otro motivo que no sea su idoneidad objetiva y rendimiento para el puesto. Con la finalidad de afianzar la política de igualdad retributiva, GMG adoptará las siguientes medidas:

- Se realizará anualmente un análisis estadístico de las remuneraciones percibidas por mujeres y hombres que integran la plantilla.
- De existir diferencias salariales se analizará si estas tienen justificación en criterios objetivos y no considerados como discriminación indirecta.
- El sistema retributivo de los trabajadores se establece en función de criterios objetivos, tales como la valoración de los puestos de trabajo, los resultados obtenidos, y con independencia de las personas que ocupan los puestos o su género. Del mismo modo los complementos salariales están establecidos con criterios claros y objetivos.

IV.1. Principios que rigen la igualdad retributiva del plan.

La igualdad retributiva dentro de GMG se regirá por los siguientes principios:

- Principio de neutralidad: prohibición de considerar razones de género.
- Principio de equivalencia: necesidad en la valoración de puestos de trabajo de atenderse a las características y perfil profesional requerido.
- Principio de proporcionalidad: ponderar la importancia numérica de cada uno de los factores en proporción a su utilidad en la organización empresarial y en el proceso productivo, así como la concurrencia de otros factores.

V. Acoso sexual y acoso discriminatorio

GMG reprueba y sanciona toda forma de acoso en la empresa, en particular reprueba y sanciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Con la finalidad de prevenir y erradicar el acoso en la empresa, y en forma conjunta con la implementación de este Plan de Igualdad, por eso se ha establecido una "Política contra la violencia laboral, abuso- acoso, discriminación e igualdad".

V.1. Acciones específicas contra el acoso sexual y acoso discriminatorio.

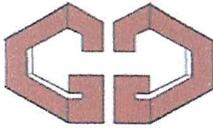
Actuar de acuerdo al punto 8 de la "Política contra la violencia laboral, abuso- acoso, discriminación e igualdad".

VI. Conciliación entre lo laboral, personal y familiar.

Actuar de acuerdo a las "Medidas de conciliación entre lo Laboral y Personal" de la empresa.

Con la finalidad de comunicar y capacitar al personal de GMG respecto de la importancia de la igualdad efectiva de oportunidades, así como de la implementación de este Plan de Igualdad:

- Se difundirán las políticas de igualdad a todo el personal.
- El departamento Recursos Humanos, supervisará el cumplimiento de los principios, objetivos y acciones contenidos en este Plan de igualdad.



ENVIROSERVICE

GMG ENVIROSERVICE S.C.

---

UNA EMPRESA DE:  Grupo Enviro Service

### Seguimiento y evaluación:

Una vez al año, se realizará un análisis global de la situación de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a ser realizadas por el área de Recursos Humanos de la empresa. En este análisis se evaluarán las diferentes áreas en base a sus puestos y salarios correspondientes.

Atentamente

---

Gerardo González Mendoza  
Director General