

Para asegurar que todos los colaboradores de **Distribuidora de Explosivos Oviedo S.A de C.V.** tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada:

- Se declara **CERO TOLERANCIA** a cualquier tipo de acoso, hostigamiento o violencia en todas sus modalidades y formas, sin diferencia en quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su nivel jerárquico. Por consiguiente, la empresa está comprometido en prevenir, atender y sancionar el acoso, hostigamiento y violencia incluyendo el de carácter sexual, entre los miembros de la comunidad de la empresa.
- La empresa se compromete a prevenir las conductas de violencia, acoso u hostigamiento, y a defender el derecho de todos los colaboradores para ser tratados con dignidad, de manera que se integre la prevención de estas conductas en el sistema de gestión.
- En la aplicación e interpretación de la presente Política, deberán prevalecer los principios de no revictimización, no tolerancia, igualdad de género, confidencialidad, presunción de inocencia, dignidad, prohibición de represalias, debida diligencia y celeridad conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre el mismo.
- Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral y sexual, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.
- El **Comité de prevención** debe realizar las siguientes acciones para prevenir y atender los casos de Acoso y Hostigamiento, las cuales son enunciativas más no limitativas:
 - Planificar la prevención contra los casos de Violencia, Acoso u Hostigamiento, incluyendo el sexual, mediante la implementación de lineamientos generales o específicos, buscando que sean coherentes con

la práctica profesional, la ubicación geográfica, el respeto a los derechos humanos y las disposiciones jurídicas aplicables;

- Facilitar a los Colaboradores el acceso a la información y documentación para la prevención y atención de los casos de Violencia, Acoso y Hostigamiento;
- Fomentar y establecer el principio rector de “**cero tolerancia**” a las conductas de violencia, Acoso u Hostigamiento, la cual se comunicará a través de los medios o canales siguientes;

- Correo electrónico: buzon.empleados@explosivos.com
- Código QR
- <https://www.sofidya.com/distribuidoradeexplosivosoviedosadecv/canal-etico>



- - Promover una cultura de clima laboral libre de violencia;
 - Designación de procedimientos y canales de comunicación para la atención de los casos de Violencia, Acoso y Hostigamiento; y
 - Adopción de medidas cautelares para la protección de la Presunta Víctima del Presunto Victimario.
- Para efectos de la debida interpretación de la presente política, y para cualquier comunicación escrita que los colaboradores se dirijan con motivo del mismo o en caso de controversia, las palabras que a continuación se mencionan, ya sea en plural o singular, tendrán los significados siguientes:
 - **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.

- **Delito:** es el acto u omisión que sancionan las leyes penales
- **Fraude:** Engaño económico con la intención de conseguir un beneficio, y con el cual alguien queda perjudicado
- **Falta de Ética:** Este elemento se refiere a la incapacidad que mostramos para reconocer las fallas propias en nuestra conducta
- **Corrupción:** Es un término que generalmente indica el mal uso por parte de un funcionario de su autoridad y los derechos que se le confían, así como la autoridad relacionada con este estado oficial, oportunidades, conexiones para beneficio personal
- **Hostigamiento Laboral:** También conocido por su anglicismo mobbing, hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.
- **Medio ambiente de trabajo y trabajo:** Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones.
- **Diseño de las tareas:** Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades.
- **Carga de trabajo:** Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
- **Horario de trabajo:** Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.
- **Cultura Organizacional:** Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.
- **Función Organizacional:** Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
- **Desarrollo profesional:** Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo.

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA

- **Autonomía de toma de decisiones:** Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo.
- **Relaciones interpersonales en el trabajo:** Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social.
- **Conciliación trabajo-familia:** Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar
- **Acoso psicológico:**
- **Reconocimiento del desempeño:**
- **Colaborador:** Cualquier persona física que preste su trabajo a Distribuidora de explosivos Oviedo S.A de C.V., 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;
- **Política:** La presente Política CERO TOLERANCIA
- **Violencia laboral:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Dirección
Santiago de Querétaro, Querétaro, 16 de Junio del 2022.