

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

Política de Acoso Laboral

FAASLE-PLT-10

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

Índice

1. Identificación	4
1.1 <i>Objetivo</i>	4
1.2 <i>Alcance</i>	4
1.3 <i>Ámbito de difusión</i>	4
2. Definiciones	6
3. Desarrollo de política	7
3.1 Principios	7
3.2 Tipos de Acoso Laboral	8
3.3 Características para la existencia de acoso laboral	8
3.4 Tipología del acoso laboral	9
3.5 Formas de expresión del acoso laboral	9
3.5.1 <i>Medidas Organizacionales</i>	9
3.5.2 <i>Aislamiento social</i>	10
3.5.3 <i>Ataques a la vida privada de la persona</i>	10
3.5.4 <i>Violencia física</i>	10
3.5.5 <i>Agresiones verbales</i>	10
3.6 Posibles manifestaciones de acoso sexual	11
3.7 <i>Acoso por razón de sexo</i>	12
3.8 <i>Requisitos para la existencia de acoso laboral</i>	13
3.9 <i>Prevenir el acoso Laboral</i>	13
3.10 <i>Formación y comunicación</i>	13
3.10.1 <i>Actuar ante el acoso Laboral</i>	13

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

3.11	<i>Seguimiento y control</i>	15
3.12	<i>Reportar incumplimiento a la política</i>	15
3.13	<i>Seguimiento y control</i>	15
4.	Control de cambios	16

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

1. Identificación

1.1 Objetivo

Establecer los lineamientos para prevenir, detectar y atender las conductas de acoso laboral en RCO y sus filiales, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencia, en coherencia con el DESSGI-DOC-04 Código de Ética, la legislación vigente y las mejores prácticas internacionales, incluyendo los principios del Sistema de Gestión Antisoborno conforme a la norma ISO 37001.

1.2 Alcance

Aplica para todos los colaboradores, directivos, proveedores, socios comerciales, clientes, profesionales externos, autoridades y representantes públicos que mantengan una relación directa o indirecta con RCO, desde el inicio y durante toda la vigencia de cualquier relación laboral, comercial o institucional, en todos los contextos donde se representen los intereses de RCO o se actúe en su nombre.

Incluye desde la identificación de situaciones potenciales de acoso laboral hasta la resolución y seguimiento de los casos reportados, abarcando prevención, formación, canalización de denuncias a través del Buzón de Ética RCO, y ejecución de medidas correctivas o precautorias por parte del Comité de Ética y Prevención Penal y las áreas responsables.

1.3 Ámbito de difusión

Esta política se difundirá mediante la intranet corporativa, sesiones de formación y comunicaciones institucionales, asegurando su accesibilidad a todos los colaboradores y terceros vinculados.

Funciones y Responsabilidades

Área de Control y Cumplimiento

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

- Coordinar con el Área de Personas y Organización la capacitación para los colaboradores sobre la presente política.
- Vigilar la correcta aplicación de la presente política.
- Resolver cualquier duda o inquietud sobre posibles conductas de acoso laboral.

Comité de Ética y Prevención Penal

- Ordenar y coordinar las investigaciones de casos relacionados con posibles conductas de acoso laboral.
- Investigar de manera imparcial las denuncias o reportes recibidos, determinar, en función de los resultados, la sanción correspondiente o la aplicación de medidas precautorias necesarias, conforme al marco normativo interno, el Código de Ética y la legislación aplicable, garantizando en todo momento la trazabilidad, confidencialidad e integridad del proceso.
- Dar seguimiento a la ejecución de dichas sanciones o medidas.

Área de Personas y Organización

- Coordinar con el Área de Control y Cumplimiento la capacitación para los colaboradores sobre la presente política.
- Requerir a los proveedores de servicios de coaching y de análisis de riesgos psicosociales que, si detectan situaciones de riesgo relacionadas con acoso laboral, lo comuniquen de forma inmediata al Comité de Ética y Prevención Penal a través de los canales establecidos.

Directivos y Gerentes

- Dar ejemplo tratando a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento ofensivo, molesto o discriminatorio.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece esta política.
- Prevenir situaciones de acoso laboral del equipo a su cargo y, en caso de indicios, denunciarlos y colaborar con las investigaciones.

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

- Comunicar al Buzón de Ética RCO o al Comité de Ética y Prevención Penal cualquier situación comprobada de acoso laboral.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

Colaboradores

- Garantizar un entorno laboral libre de acoso u hostigamiento.
- Denunciar de inmediato cualquier acción que vulnere sus derechos.
- Mostrar respeto y consideración hacia todas las personas.
- Cooperar con el Comité de Ética y Prevención Penal en las investigaciones.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

2. Definiciones

- Acoso laboral: Actos o comportamientos, en uno o varios eventos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas, sin importar la relación jerárquica. Incluye provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización o ataques verbales o físicos, realizados de forma evidente, sutil o discreta, que generen humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona afectada.
- Acoso sexual: Forma de violencia que implica un ejercicio abusivo del poder, con o sin relación de subordinación, que coloca a la víctima en un estado de indefensión o riesgo, independientemente de que se trate de un hecho aislado o repetido.
- Buzón de Ética RCO: Mecanismo formal de reporte utilizado por colaboradores, directivos y terceros con los que RCO tiene relación, para informar sobre incumplimientos, riesgos de incumplimiento, dudas o inquietudes en materia del DESSGI-DOC-04 Código de Ética, acoso laboral u otras conductas contrarias a

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

las políticas institucionales. Disponible 24/7 y gestionado conforme al Sistema de Gestión Antisoborno.

- Colaborador: Persona física que mantiene una relación laboral con RCO y/o sus filiales, bajo contrato de trabajo por tiempo determinado o indeterminado, así como quienes prestan servicios especializados o profesionales externos contratados directamente por RCO en términos de la legislación vigente, y que realizan actividades en nombre o representación de la organización.
- Comité de Ética y Prevención Penal: Órgano responsable de recibir, gestionar, investigar y resolver reportes de acoso laboral y otras conductas contrarias a las políticas institucionales, determinando sanciones o medidas precautorias cuando proceda, garantizando la confidencialidad, imparcialidad y trazabilidad del proceso.
- Hostigamiento: Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, que se manifiesta en conductas verbales, físicas o ambas, en el ámbito laboral.
- Sistema de Gestión Antisoborno: Conjunto de políticas, procedimientos y controles implementados en RCO para prevenir, detectar y gestionar riesgos de soborno y corrupción, conforme a la norma ISO 37001.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación: Máximo tribunal constitucional de México y cabeza del Poder Judicial de la Federación.

3. Desarrollo de política

3.1 Principios

En concordancia con los valores y principio del “DESSGI-DOC-04 Código de Ética” y de conformidad con lo que establece la Ley Federal del Trabajo, se deberán de observar los siguientes principios:

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

El acoso y la violencia son una problemática que puede afectar a todos sin importar el género.

RCO rechaza cualquier tipo de acoso u hostigamiento en todas sus modalidades y formas, sin distinguir quien sea la víctima o el acosador, ni cual sea su nivel jerárquico. Por consiguiente, RCO está comprometido a prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento, incluyendo el de carácter sexual, entre los colaboradores de RCO.

Es nuestro deber garantizar el acceso a los colaboradores de RCO a un ambiente laboral y profesional libre de violencia de cualquier tipo.

Los Colaboradores deben asegurar que comprenden el contenido de la presente política y participar en las sesiones de capacitación impartidas por el área de Control y Cumplimiento y el Área de Personas y Organización.

Todos los procedimientos que se lleven a cabo de conformidad con esta Política serán de carácter confidencial.

3.2 Tipos de Acoso Laboral

Acoso Laboral: La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

- **Acoso sexual:** una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Hostigamiento:** 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.

3.3 Características para la existencia de acoso laboral

- Es intencional

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

- Es Horizontal o vertical
- Son conductas ordenadas y relacionadas
- Existe dinámica de hostilidad.

3.4 Tipología del acoso laboral

- **Horizontal:** cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- **Vertical descendente:** cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
- **Vertical ascendente:** éste, ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

3.5 Formas de expresión del acoso laboral

A continuación, relacionamos aquellas conductas que pueden ser consideradas como acoso laboral, sin perjuicio de otra clase de comportamientos también tengan dicha consideración. De conformidad con la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

3.5.1 Medidas Organizacionales

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales
- No asignar ningún tipo de trabajo
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir)
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

3.5.2 Aislamiento social

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros
- Traslado a un puesto de trabajo aislado
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra
- División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

3.5.3 Ataques a la vida privada de la persona

- Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima
- Terror a través de llamadas telefónicas
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades
- Burlarse de algún defecto personal
- Imitar los gestos o la voz de la víctima
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

3.5.4 Violencia física

- Amenazas de violencia física
- Maltrato físico

3.5.5 Agresiones verbales

- Gritar o insultar
- Críticas permanentes al trabajo de las personas
- Amenazas verbales

3.5.6 Agresiones psicológicas

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

privar de las responsabilidades a los trabajadores que muestran grandes competencias o aptitudes profesionales

- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle "invisible"
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo
- Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona ala víctima de acoso en todo sentido, con frases como "no sirves para el trabajo", "qué haces aquí", que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

3.6 Posibles manifestaciones de acoso sexual

3.6.1 Acoso sexual verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos
- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Formas de dirigirse denigrantes u obscenas
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona
- Preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

- Hablar sobre las propias habilidades – capacidades sexuales
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas
- Ofrecer – presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales
- Demandas de favores sexuales

3.6.2 Acoso sexual no verbal

- Miradas lascivas
- Gestos Obscenos
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

3.6.3 Acoso sexual físico

- Acercamiento físico excesivo
- Arrinconar, buscar deliberadamente a solas con la persona de forma innecesaria
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, acariciar, mensajes no deseados)
- Tocar intencionalmente, o simular que ha sido accidental, las partes del cuerpo.

3.7 Acoso por razón de sexo

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer u hombre
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres u hombres
- Utilizar humor sexista

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

- Menospreciar el trabajo realizado por las mujeres u hombres
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el sexo contrario
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio)

3.8 Requisitos para la existencia de acoso laboral

Para que exista acoso laboral deben darse todos los siguientes requisitos:

- El Objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) el colaborador, con miras de excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir controlar y destruir.
- Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles. Debe tenerse en cuenta determinados comportamientos aislados, si son graves, pueden bastar para ser evaluados como acoso laboral, por parte del Comité de Ética y Prevención Penal.

3.9 Prevenir el acoso Laboral

3.10 Formación y comunicación

El Comité de Ética y Prevención Penal difundirá esta norma y facilitará oportunidades de comunicación y formación para:

- Todos los consejeros y colaboradores de RCO

3.10.1 Actuar ante el acoso Laboral

Cualquier colaborador que sufra o detecte acoso laboral debe reportarlo a través del Buzón de Ética RCO o al Comité de Ética y Prevención Penal.

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

El procedimiento se registrará por el Sistema de Gestión Antisoborno y el Código de Ética.

El Comité de Ética y Prevención Penal investigará de manera imparcial, determinará la sanción correspondiente o la aplicación de medidas precautorias necesarias y dará seguimiento a su ejecución, en estricto apego al Código de Ética, al Sistema de Gestión Antisoborno y a la legislación aplicable.

Buzón de Ética RCO	Buzón de Ética RCO
¿Cuándo se realiza?	Cuando se desea consultar y/o poner en conocimiento una situación de acoso laboral dentro de RCO.
¿Quién puede realizarlo?	Esta vía de resolución puede ser iniciada por la persona afectada o conocedora de una situación de acoso.
¿En qué momento se puede realizar?	En cualquier momento mientras se mantenga la situación de acoso.
¿Como se tramita?	Comunicándolo a través del Buzón de Ética RCO y/o Comité de Ética y Prevención Penal.
Política interna que regula la tramitación de las comunicaciones de incumplimiento o consultas sobre acoso laboral	El procedimiento del Comité de Ética y Prevención Penal define la sistemática de la gestión de estas notificaciones/consultas o denuncias.

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

<p>¿Cuáles son las consecuencias?</p>	<p>En caso de confirmarse un caso de acoso laboral, el Comité de Ética y Prevención Penal podrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolver la relación laboral o mercantil que une a la persona acosadora con RCO. • Aplicar medidas organizativas o precautorias que protejan a la persona acosada. • Implementar acciones correctivas alineadas con el Sistema de Gestión Antisoborno.
---------------------------------------	--

3.11 Seguimiento y control

El Área de Control y Cumplimiento velará por el cumplimiento y eficacia de la política.

La documentación se conservará mínimo 5 años, en soporte seguro, íntegro y con acceso restringido.

3.12 Reportar incumplimiento a la política

Cualquier incumplimiento debe ser reportado al Área de Personas y Organización, al Comité de Ética y Prevención Penal y/o al Buzón de Ética RCO:

Recuerda que el Buzón de Ética RCO está disponible las 24 horas del día y los 365 días del año.

3.13 Seguimiento y control

El responsable de cada proceso es el responsable del almacenamiento, preservación, conservación y disposición final de los formatos de su área.

	Tipo de documento: Política	Identificación: FAASLE-PLT-10
	Acoso Laboral	Actualizado a partir de: 08/septiembre/2025
		Nº de versión: 01

Los registros serán mantenidos por la unidad responsable de su cumplimentación durante el periodo asignado, salvo aquellos que por requisito legal o reglamentario tengan una periodicidad mayor.

4. Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio
01	08/septiembre/2025	Creación del documento. Se contaba con versión fuera del control documental del sistema de gestión.