

Objetivo

El objetivo general de esta Política para la Prevención y Atención del Hostigamiento Laboral (en lo sucesivo, la “Política”) de Genomma Lab Internacional, S.A.B. de C.V. y sus subsidiarias directas e indirectas (en conjunto “Genomma” o la “Compañía”), es:

- Expresar la determinación de Genomma para mantener un entorno laboral adecuado, que respete la dignidad de cada persona, donde el acoso sexual y hostigamiento, en cualquiera de sus formas o expresiones, sea considerado inaceptable y no sea tolerado bajo ninguna circunstancia.
- Prevenir el hostigamiento, violencia laboral y/o el acoso sexual en el lugar de trabajo para promover la salud física, mental y social, que propicie entornos organizacionales favorables que contribuyan al bienestar emocional y a mejorar la calidad de vida de las personas colaboradoras y al incremento de la productividad laboral.
- Brindar información necesaria para promover y desarrollar una cultura de prevención y denuncia en contra del acoso sexual, hostigamiento laboral y/o violencia laboral.
- Dar a conocer un procedimiento para la recepción, así como el manejo y trato adecuado, dentro de Genomma, de denuncias de acoso sexual, hostigamiento, y/o violencia laboral.

Alcance

Esta política es global y aplica a cada persona colaboradora, subsidiarias directas o indirectas, actividades, procesos e instalaciones de la Compañía.

Esta política es extensiva a los proveedores, socios comerciales, accionistas y terceras partes que establezcan relaciones comerciales u convenios colaborativos con Genomma Lab.

Definiciones

Los siguientes términos, utilizados con mayúscula inicial en la presente Política, tienen los siguientes significados (todos los términos que se utilicen en forma singular en esta Política tendrán el mismo significado cuando se utilicen en forma plural y viceversa):

Código de Conducta y Ética: El Código de Conducta y Ética vigente de Genomma Lab Internacional, S.A.B. de C.V.

Comité de Ética: Órgano auxiliar del Consejo de Administración de Genomma Lab Internacional, S.A.B. de C.V., encargado de garantizar y vigilar el correcto cumplimiento del Código de Conducta y Ética.

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad competente y/o, en su caso, de Genomma por parte del afectado(a) o por un tercero, que implican hostigamiento laboral o acoso sexual en lo que se encuentran involucradas las personas colaboradoras de Genomma o terceras partes que tengan relación con Genomma.

Denunciante: Persona que interpone una Denuncia.

Genomma: Genomma Lab Internacional, S.A.B. de C.V. y sus subsidiarias directas e indirectas.

Líder: Persona colaboradora que tiene uno o varias personas colaboradoras a su cargo, con la responsabilidad de darles dirección y asegurar un entorno laboral armónico para el correcto desempeño de sus funciones.

Marco Normativo: Conjunto de leyes, normas, decretos y reglamentos, de carácter obligatorio que rigen en un determinado país, estado o localidad en donde tenga operaciones Genomma.

Persona afectada: La persona que ha sido perjudicado directa o indirectamente al ser objeto de un presunto hostigamiento laboral o acoso sexual.

Persona imputada: Persona que ha sido señalado por el Denunciante por posiblemente haber llevado a cabo conductas que tienen el efecto de insultar la identidad, la personalidad, la dignidad o la integridad física de una persona colaboradora de Genomma, o que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo en la Compañía.

Política

Principios básicos

- **Dignidad y defensa de la persona:** toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos de violencia laboral, hostigamiento laboral y/o acoso sexual. Este principio faculta la adopción de medidas de protección tanto para el Denunciante como para el imputado.

- **Ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene derecho de ejercer sus actividades laborales en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental, así como su dignidad y que estimule su desarrollo y desempeño profesión. Los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio.

- **Confidencialidad:** Las denuncias y procedimientos conocidos por el Comité de Ética, bajo esta Política, deben llevarse a cabo bajo la más estricta confidencialidad y bajo el principio de reserva total y privacidad con relación a, de manera enunciativa mas no limitativa, la identidad, intimidad y datos personales de los involucrados en cualesquiera situaciones de acoso, hostigamiento y/o violencia laboral.

- **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo. Cualquier tipo de discriminación y violencia es contrario a este principio.

En Genomma estamos comprometidos a promover y conservar un ambiente de trabajo en el que se apliquen cada uno de los principios antes mencionados y en donde las personas colaboradoras sean respetadas y tratadas con dignidad, previniendo, rechazando, y denunciando todo tipo de acoso, violencia, hostigamiento, así como cualquier actividad que atente contra la integridad de nuestro equipo y/o terceros que tengan una relación con Genomma.

- Debemos priorizar la detección temprana del hostigamiento y la ejecución de acciones para prevenirlo y detenerlo. La prevención del hostigamiento laboral y acoso sexual es una responsabilidad individual y colectiva. Cada persona colaboradora, en cualquier nivel, y particularmente en una posición de liderazgo, es responsable de construir un entorno laboral positivo y un ambiente de confianza y tolerancia, libre de cualquier forma de hostigamiento, violencia laboral y acoso sexual. La prevención y atención del conflicto es también responsabilidad de Genomma, quién será responsable de establecer los mecanismos adecuados para dichos fines.

- Todas las denuncias de hostigamiento deben ser tratadas seriamente. Con este fin, Genomma, a través de su Comité de Ética, está comprometido a resolver cualquier denuncia de posible acoso, hostigamiento y/o violencia laboral que se presente tan pronto se tenga conocimiento de él, aún si no hay una denuncia formal a las autoridades competentes. Las personas colaboradoras tienen la obligación de reportar todos los casos de hostigamiento, violencia y/o acoso laboral en el lugar de trabajo.

- De ser comprobado, el hostigamiento, violencia o acoso deberá ser sancionado y el imputado(a) estará sujeto a medidas disciplinarias previstas en el Marco Normativo aplicable y/o en cualesquiera otras políticas de Genomma, incluyendo, de forma enunciativa mas no limitativa, el Código de Conducta y Ética de Genomma. Las sanciones aplicables, también deberán ser impuestas a líderes que permitan el hostigamiento, violencia o acoso laboral conscientemente. Por otro lado, las personas colaboradoras deben considerar que las acusaciones de acoso, hostigamiento y/o violencia son muy serias, y las acusaciones falsas o malintencionadas deberán ser sancionadas. Se deben tener argumentos serios antes de presentar un caso de hostigamiento, acoso y/o violencia laboral. El presunto Imputado(a) tendrá el derecho y obligación de responder a las acusaciones de las cuales sea sujeto ante el Comité de Ética.

Marco normativo internacional

Convenio sobre la Discriminación, 1958 (núm. 111). OIT Señala la obligación de los Estados de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. OIT

Señala la obligación de los Estados de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud de las y los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.

Se considerarán también otras disposiciones y leyes similares y análogas a las mencionadas anteriormente, aplicables en los países en donde Genomma opera.

Definiciones de conductas no toleradas

Sin perjuicio y como complemento de las definiciones arriba citadas que se utilizan en otras secciones de esta Política y/o en el Marco Normativo aplicable, que pueden variar según el país o la jurisdicción, los siguientes términos, utilizados con mayúscula inicial en la presente Política, tienen los siguientes significados:

DEFINICIONES

EJEMPLOS

Los ejemplos no son exhaustivos, pero sirven de forma orientativa.

El **Hostigamiento** se define como 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. Es un tipo de acoso caracterizado por cualquier conducta deliberada, ofensiva, indeseada e incompatible con el Código de Conducta y Ética, y que tiene el efecto de:

- a) Insultar la identidad, la personalidad, la dignidad o la integridad física de un colaborador o grupo de colaboradores, o
- b) Crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

Este incluye el **Hostigamiento Moral**, el cual considera cualquier agresión repetida o persistente, ya sea física, verbal o psicológica que tengan un efecto negativo en el entorno laboral o que tenga el propósito de humillar, denigrar, intimidar a una persona colaboradora o grupo y tenga el potencial de afectar la salud, la carrera profesional o la dignidad.

- Retener de forma deliberada información relacionada con el trabajo, necesaria para el cumplimiento de funciones.
- Fijar de forma persistente objetivos con plazos inviables o tareas imposibles de realizar.
- Ejercer un nivel de supervisión innecesario o excesivo o interferir en el trabajo de la persona colaboradora.
- Exclusión de actividades profesionales y aislamiento del equipo de trabajo.
- Conductas ideadas para dañar la reputación de una persona, tanto en el ámbito de la organización como fuera de ella.
- Usar la influencia, poder o autoridad para influir en la carrera profesional o las condiciones laborales de una persona colaboradora, incluyendo asignación de tareas, renovación de contrato, evaluación de desempeño o promoción.
- Críticas centradas en las características personales como origen étnico, edad, identidad o expresión de género, orientación sexual, discapacidad, características físicas o religión, y no en las relacionadas con el rendimiento profesional.
- Comportamiento agresivo hacia otras personas, por ejemplo, en forma de ira irracional, gritos, lenguaje o gestos amenazantes, insultos o violencia.

El **Acoso Sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la 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.

Este considera la solicitud de favores sexuales o conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

- a) la solicitud o conducta se vuelve, explícitamente o implícitamente, una condición de permanencia laboral; o
- b) la solicitud o conducta tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral de un individuo creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o sexualmente ofensivo.

Las formas de acoso sexual incluyen el **Acoso Quid Pro Quo**, el cual ocurre cuando una conducta sexual es solicitada al colaborador(a), ya sea bajo la promesa de una recompensa por consentimiento o amenaza de reprimendas por rechazo, y el Acoso por Entorno Laboral Hostil caracterizado por un entorno laboral intimidatorio y abusivo, que llega a alterar las condiciones laborales del colaborador.

- Contacto físico deliberado sin consentimiento de la otra parte.
- Actitudes inapropiadas en espacios de colaboración.
- Comentarios o gestos con sentido sexual, incluyendo bromas explícitamente sexuales.
- Conductas de naturaleza sugestiva vía teléfono, mensaje, correo electrónico, redes sociales o dentro del horario laboral.
- Invitaciones persistentes para salir, fuera del espacio laboral.
- Mostrar imágenes o textos obscenos u ofensivos sin consentimiento y dentro del horario laboral.
- Proposiciones, sin consentimiento, con sentido sexual.
- Pedir favores sexuales como intercambio de dinero, empleo, bienes, o asistencia a una persona.
- Presionar a una persona para que acepte sexo transaccional.
- Abusar de una situación de poder, o de vulnerabilidad de otra persona, con fines sexuales.

El **Acoso por Razón de Condición** está constituido por todas aquellas conductas de hostigamiento basadas en el género, edad, religión, orientación sexual, discapacidad, raza, opinión o en cualquier otra circunstancia ya sea de carácter personal o social, con el fin de dificultarle a la persona acosada su total integración.

- Comportamiento agresivo hacia una persona.
- Críticas y/ o burlas, insultos y bromas centradas en las características personales y/ o en las no relacionadas con el rendimiento profesional.

Prevención del Hostigamiento y Acoso

- Tanto Genomma como su equipo de trabajo tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, así como el deber de poner en práctica la Política contra el acoso, teniendo la obligación de prevenir y evitar que este suceda, así como el deber de informar en el caso de presenciar o ser víctima de algún tipo de acoso u hostigamiento dentro de Genomma.
- Los líderes tienen una responsabilidad específica hacia su equipo y deben ser proactivos tomando acción hacia cualquier tipo de hostigamiento que pueda presentarse. El Líder debe estar atento a la presencia de estos factores en su entorno.
 - La existencia de bromas, observaciones y bromas con sentido sexual.
 - Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas personas colaboradoras sin fundamento.
 - La negativa a trabajar con determinadas personas.
 - Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias tiene relación con la presencia de estrés en la persona colaboradora.
 - Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, desempeño menor al habitual o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
 - Una vez que sea consciente de la situación, el Líder debe asegurarse que se tomen las acciones pertinentes de acuerdo a lo establecido en esta Política.
 - Esta Política debe ser comunicada a todo el equipo de trabajo, junto con el Código de Conducta y Ética. Adicionalmente, se realizará una campaña de difusión enfocada a prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso, y para la comunicación del procedimiento a seguir en caso de haber vivido una situación de ese tipo.
 - Se incluirá un módulo que considera la temática de prevención y denuncia del hostigamiento y acoso en la capacitación de inducción a la Compañía. Adicionalmente, se realizará una campaña de capacitaciones y sensibilizaciones obligatorias para todo el equipo de trabajo gestionadas por el área de Recursos Humanos y Comité de Ética, con el objetivo de crear una cultura de cero tolerancia, y proporcionar herramientas de prevención.

Procedimiento de denuncia

1. Al haber sido objeto de algún tipo de hostigamiento y/o acoso, la persona colaboradora tiene la responsabilidad de actuar conforme al procedimiento de denuncia.
2. La persona colaboradora que considere que se encuentra en una situación de hostigamiento o acoso y deberá iniciar el proceso de denuncia ante el Comité de Ética, a través del Sistema Ético de Atención GEN-Te Escucha.
3. La denuncia puede ser iniciada por cualquier persona que tenga conocimiento directo de la situación.
4. La denuncia debe presentar claramente el nombre de la persona que presenta la denuncia y contra quien se presenta y debe describir específicamente la declaración de los hechos, la cual debe incluir el acto o actos, el momento, el lugar y circunstancias bajo las cuales esto ocurrió, así como cualquier otra información y evidencia relevante al caso, a través del Sistema Ético de Atención GEN-Te Escucha.

Investigación

Cualquier denuncia deberá ser presentada ante el Comité de Ética y esta será investigada de forma pronta, justa e imparcial. Cuando el Comité de Ética tenga conocimiento de la denuncia recabará la información correspondiente y tomará las medidas necesarias para evitar cualquier daño o perjuicio a la presunta víctima.

- Genomma espera que todas las personas colaboradoras que tengan conocimiento de los hechos objeto de la denuncia, cooperen con la investigación que se lleve a cabo en virtud de la presente Política.
- La investigación deberá iniciar tan pronto sea posible a partir de la denuncia, para evitar al Denunciante situaciones inapropiadas que involucren a la Persona imputada.

Confidencialidad

En cada investigación se deberá respetar la privacidad de los involucrados. La confidencialidad se mantendrá durante el proceso de investigación.

Notificación a la persona denunciada

Se le notificará a la Persona imputada sobre la investigación que se está llevando a cabo en su contra, porque razón y otorgándole su derecho a presentar pruebas que se consideren pertinentes.

Resultado de la investigación y sanciones

Al completarse el resultado de la investigación, se comunicarán los hallazgos y acciones previstas al denunciante y a la persona imputada.

En el supuesto de que la investigación determine que se ha violado esta Política, el acusado puede estar sujeto a medidas disciplinarias o correctivas las cuales corresponderán al Comité de Ética determinar, a su entera discreción, considerando la gravedad de los hechos y perjuicios causados, atendiendo a lo dispuesto por el Código de Ética y Conducta y por esta Política. Esto puede incluir, pero no limitarse a: amonestación verbal o escrita, suspensión o terminación de la relación laboral.

Genomma está obligado a denunciar ante las autoridades correspondientes cualquier hecho probablemente constitutivo de un delito.

Se llevará a cabo un registro escrito de las denuncias y procedimientos conocidos por el Comité de Ética, incluyendo de las resoluciones y medidas correctivas aplicadas.

Si la investigación determina que no hubo una situación de hostigamiento o acoso, el resultado será comunicado al Denunciante de una forma empática y se propondrán acciones que contribuyan a propiciar un buen clima laboral.

Protección contra represalias

No tomamos ningún tipo de represalia (amenaza, acoso, suspensión, degradación, discriminación o despido) contra las personas que colaboran en las investigaciones en donde se presuma el incumplimiento de alguna disposición establecida en la presente Política y/o en las demás políticas de Genomma.

Falsas acusaciones

Reconocemos que las falsas acusaciones pueden tener serios efectos en personas inocentes. Si, después de la investigación, se encuentra que el Denunciante realizó una falsa acusación, el Denunciante estará sujeto a las sanciones pertinentes.

Estándares

Esta Política establece los estándares mínimos de Genomma para abordar y prevenir el hostigamiento y acoso. Pueden implementarse políticas adicionales relacionadas al acoso, discriminación, hostigamiento o violencia laboral con respecto a los países en donde opera Genomma, pero solo en la medida en que estas no contravengan las disposiciones de la presente Política.

Las normas establecidas en esta política son auxiliares e internas, por lo que cualquier persona colaboradora de Genomma puede presentar una denuncia formal ante la autoridad correspondiente según sea el caso. El recurrir al procedimiento de queja de Genomma no impide que las personas colaboradoras puedan presentar una denuncia ante dichas autoridades.

El contenido de la presente Política no contraviene ni opera en derogación, en sustitución o en perjuicio de cualquier Marco Normativo, o de cualquier otro derecho o prerrogativa que tenga cualquier colaborador(a) bajos las leyes aplicables.

Conocimiento y Aceptación de la Política

Todas las personas colaboradoras deberán conocer la Política para la Prevención y Atención del Hostigamiento Laboral de Genomma, en aras de la promoción, conocimiento y aplicación de la presente Política, realizará entrenamientos y campañas informativas.

La presente declaratoria se encuentra alineada a nuestro Código de Conducta y Ética, y será revisada anualmente y comunicada a todos los miembros de la organización.



Jorge Luis Brake Valderrama
Director General
Junio, 2021