

“EXTRACTO DE POLÍTICA
DE PREVENCIÓN DE ACOSO Y
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
Y LABORAL”



ÍNDICE

¿Quiénes somos?	3
Política	4
Objetivo y Beneficiarios	4
Definiciones	5
¿Cómo funciona?	6
Formato Expediente Único	8
Contacto	14

¿QUIÉNES SOMOS?

A través de un enfoque centrado en las emociones y un estilo de vida de celebración, NÔMADE TEMPLE es un catalizador tanto para el crecimiento personal como comunitario, que ofrece experiencias trascendentes y espacios para la conexión con uno mismo, con los demás, con la naturaleza y con el cosmos, para detonar una transformación profunda.

Nômade Temple es un ecosistema de exploración reflexiva y descubrimiento personalizado, construido sobre la idea de celebrar el movimiento y el cambio, con un enfoque en la sanación emocional, la alineación cultural y el arte de la conexión. Nômade Temple ofrece experiencias inmersivas donde la comunidad es fundamental, diseñando una experiencia centrada en el viaje.

Cada hotel es un templo que ofrece una sanación en armonía arraigada en la cultura, invitando a experimentar el espectro completo de las emociones humanas.



NÔMADE
TEMPLE

POLÍTICA

Es política de Nômade People el trabajar constantemente en el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en sus valores y en respeto irrestricto a la elevada dignidad humana dentro y fuera del centro de trabajo a fin de crear un ambiente armonioso que propicie el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores.

OBJETIVO

Establecer las normas para prevenir y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso laboral dentro de la empresa.

BENEFICIARIOS:

Todo el personal que trabaja para Nômade Temple y BE Destination en todas sus sucursales.

SUSTENTO NORMATIVO:

- Código Penal Federal
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia
- Código Penal del Estado de Quintana Roo, Capítulo Discriminación, Capítulo de Acoso Laboral, Capítulo de Hostigamiento Laboral.
- Ley Federal de Trabajo



DEFINICIONES

ACOSO LABORAL

Es una forma de violencia 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.

DISCRIMINACIÓN

Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Consiste en insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de índole sexual, en las que acceder o negarse a esta conducta afectaría el empleo, la educación y el rendimiento de la persona, creando un ambiente íntimamente hostil u ofensivo.

¿CÓMO FUNCIONA?

Se da un **plazo de 15 días** para dar seguimiento al tema

Si en **15 días** no se ha repetido el incidente se pasa al **punto 4**

PROCEDIMIENTO

1

Presenta la denuncia al Departamento de Desarrollo Humano.



La Comisión de conducta y ética revisa el caso y levanta un acta del hecho.

2

3

En caso de tener un dictamen positivo del acoso, de acuerdo con su gravedad se toman medidas urgentes para contener y disminuir el riesgo de las personas.

!



Se comunica la resolución expedita a la persona de manera verbal y por escrito, mencionándole que su comportamiento no es el apropiado y que debe cesar.

4

5

En caso de tener una resolución amplia, se informa por escrito a la persona denunciada y se le concede un plazo de 5 días hábiles para que dé una respuesta y presente pruebas.



Si no entrega las pruebas, se asume que renuncia a su derecho de defensa, y se da continuidad al procedimiento hasta el informe final.

6

PROCEDIMIENTO 2DA PARTE

7

Se continua la investigación.



A los 21 días de iniciada la investigación la comisión da un informe Final.

8

9

Se comunica el resultado de la investigación. Los involucrados, deben dar su réplica en máximo 5 días hábiles.



Se elabora el informe final con todos los hallazgos y conclusiones. Se comunica el resultado.

10

11

Si se encuentran elementos suficientes para sustentar que existe acoso laboral, discriminación u hostigamiento sexual, se envía a la dirección de Desarrollo Humano para determinar las sanciones a aplicarse.



Se aplican, proceso de disciplina progresiva; actas administrativas, sanciones y hasta la destitución de la persona dependiendo del caso. Se guardan documentos del proceso en el archivo de desarrollo humano.

12

FORMATO EXPEDIENTE ÚNICO

FECHA: _____

FOLIO: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

NOMBRE: _____

EDAD: _____

SEXO: _____

TELÉFONOS: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO: _____

CARGO DEL JEFE INMEDIATO: _____

DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

NOMBRE: _____

EDAD: _____

SEXO: _____

TELÉFONOS: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____

NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO: _____

CARGO DEL JEFE INMEDIATO: _____



DESCRIPCION DETALLADA DE LAS CONDUCTAS EJERCIDAS POR LA PERSONA PROBABLEMENTE RESPONSABLE

(DESCRIBIENDO CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR)

[illegible]

DETALLE DE LA QUEJA O DENUNCIA

SEÑALAR CON UNA X

FRECUENCIA CON LA QUE HAN SUCEDIDO LOS HECHOS

UNA VEZ _____ VARIAS VECES, ESPORÁDICAMENTE _____
DE MANERA CONTINUA HASTA LA FECHA ACTUAL _____

EN CASO DE HABER SIDO UNA SOLA VEZ, PRECISARLO

FECHA: _____ HORA: _____

LUGAR: _____

EN CASO DE HABER SIDO VARIAS VECES, DESCRIBIR EL
PERIODO APROXIMADO EN EL QUE HA SIDO VÍCTIMA DEL
HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO.

LA ACTITUD DE LA PERSONA QUE HOSTIGÓ/ACOSÓ FUE:

ABIERTA Y CLARA _____ AMENAZANTE _____ INSINUANTE O SUTIL _____

LA REACCIÓN DE USTED FUE:

IGNORAR _____ CONFRONTAR _____



CUANDO SUCEDIERON LOS HECHOS:

NADIE MÁS LOS PRESENCIÓ _____ LO PRESENCIÓ UNA PERSONA _____

LOS PRESENCIARON VARIAS PERSONAS _____

EN CASO DE HABER PERSONAS QUE HAYAN PRESENCIADO LOS HECHOS, PROPORCIONE SUS NOMBRES Y CARGOS, SI ES PARTE DEL PERSONAL DE NÔMADE GROUP, EN CASO CONTRARIO SEÑALAR NOMBRE Y NÚMERO TELEFÓNICO PARA SU LOCALIZACIÓN

CAMBIOS QUE SE DIERON EN SU SITUACIÓN LABORAL DESPUÉS DE LOS HECHOS

SIGUE IGUAL _____ LE CAMBIARON DE ÁREA _____

TENSIÓN, ESTRÉS E INCOMODIDAD EN ÁREA DE TRABAJO _____

OTRA _____

¿LE COMUNICÓ LOS HECHOS A ALGUIEN MÁS APARTE DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL DE NÔMADE? SEÑALAR A QUIÉN O A QUIENES

¿HA DENUNCIADO ANTERIORMENTE LA CONDUCTA?

SI _____

NO _____



EN SU CASO, EXPLIQUE (ANTE QUÉ AUTORIDAD Y EN QUÉ FECHA)

NIVEL JERÁRQUICO DE LA PERSONA ACUSADA
CON RESPECTO AL SUYO

NIVEL SUPERIOR _____

NIVEL INFERIOR _____

OTRA _____

¿LA PERSONA ACUSADA TRABAJA DIRECTAMENTE CON USTED?

SI _____ NO _____ ALGUNAS VECES _____

¿HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DEL SUCESO
A SU JEFE INMEDIATO?

SI _____ NO _____

¿LA PERSONA DENUNCIADA ES SU JEFE INMEDIATO?

SI _____ NO _____

PARA DAR FUNDAMENTO A LOS HECHOS SE CUENTA CON

NINGUNA PRUEBA _____ VIDEOS _____ DOCUMENTO DE RESPALDO _____

TESTIGOS _____ NOTAS _____ CORREOS ELECTRÓNICOS _____



CONTACTOS

COMITÉ DE CONDUCTA Y ÉTICA



comitedeconductayetica@nomadetulum.com



984 218 1355



Oficina de Desarrollo Humano
Hotel BE Destination / Tulum Quintana Roo

