

	<b>POLITICA</b>		REVISIÓN	00		
	ACOSO Y HOSTIGAMIENTO		FECHA DE EMISIÓN:	ENE/2026		
	CLAVE:	PO-RH-05	ÁREA:	RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISIÓN:	N/A
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE GENERAL PAINT			PÁGINA 1 DE 3		

## A. OBJETIVO

Establecer lineamientos para proporcionar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso y hostigamiento para todos los empleados, independientemente de su rol, genero, orientación sexual, etnia, religión u otros aspectos personales.

## B. ALCANCE

El alcance de este documento es aplicable a todos los empleados, contratistas y cualquier otra persona que opere dentro del entorno de trabajo o en representación de GENERAL PAINT S.A. de C.V.

## C. DEFINICIONES

El acoso y el hostigamiento se definen como cualquier conducta no deseada que cree un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio u ofensivo. Esto puede incluir, pero no se limita a:

- **Acoso verbal:** Comentarios ofensivos, insultos, bromas pesadas, amenazas, lenguaje sexista o racista.
- **Acoso físico:** Contacto físico no deseado, manoseo, tocamientos, empujones, pellizcos, agresiones.
- **Acoso visual:** Mostrar imágenes ofensivas, como pornografía, dibujos o símbolos de odio.
- **Acoso en línea:** Ciberacoso, mensajes de texto o correos electrónicos ofensivos, publicaciones humillantes en redes sociales.
- **Acoso Psicológico:** Comportamientos que atacan la autoestima, generan estrés emocional, aislamiento, o cualquier otra forma de violencia psicológica hacia el empleado.
- **Acoso Sexual:** cualquier comportamiento de naturaleza sexual que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante. Esto incluye comentarios sexuales no deseados, avances físicos, solicitudes de favores sexuales, o cualquier otro tipo de comportamiento sexual inapropiado.
- **Discriminación:** Trato desigual basado en la raza, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad u otra condición protegida.

## D. RESPONSABILIDADES

Todos los empleados, sin importar su cargo o antigüedad, deben comportarse de manera respetuosa y profesional en todo momento. Cualquier acto de acoso o hostigamiento es inaceptable y puede dar lugar a sanciones disciplinarias.

## E. LINEAMIENTOS GENERALES

### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Si usted es o ha sido víctima de acoso o hostigamiento, o si ha presenciado acoso o hostigamiento (en cualquiera de sus definiciones), se recomienda que lo denuncie de inmediato. Puede hacerlo de las siguientes maneras:

1. **Hable con su supervisor:** Si se siente cómodo, hable con su supervisor sobre el incidente. Su supervisor está obligado a investigar la denuncia y tomar medidas correctivas.

Josué Israel Ibarra Martín Gerente de Capital Humano	Omar Ulises Mota Pantaleón Jefe de SGC y Sostenibilidad	Jaime Murow Troice Director General
Elaboró	Revisó	Aprobó

	<b>POLITICA</b>		REVISIÓN	00
	ACOSO Y HOSTIGAMIENTO		FECHA DE EMISIÓN:	ENE/2026
	CLAVE:	PO-RH-05	ÁREA:	RECURSOS HUMANOS
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE GENERAL PAINT		FECHA DE REVISIÓN:	N/A
			PÁGINA 2 DE 3	

2. **Hable con el área de recursos humanos:** Si no se siente cómodo hablando con su supervisor, o si su supervisor está involucrado en el incidente, puede hablar con un representante de recursos humanos.
3. **Presente una denuncia por escrito:** Puede presentar una denuncia por escrito libre a su supervisor o a un representante de recursos humanos. Incluya tantos detalles como sea posible sobre el incidente, como la fecha, hora, lugar, personas involucradas y lo que sucedió.

#### INVESTIGACIÓN

Todas las denuncias de acoso y hostigamiento serán investigadas de manera rápida y exhaustiva. La investigación se llevará a cabo de manera confidencial y se protegerá la privacidad de todas las partes involucradas.

#### MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si se determina que un empleado ha acosado o hostigado a otro empleado, se tomarán medidas disciplinarias apropiadas. Estas medidas pueden incluir, pero no se limitan a:

- Advertencia verbal o escrita
- Suspensión
- Despido

#### PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

No se tolerarán represalias contra ningún empleado que denuncie acoso o hostigamiento. Los empleados que denuncien acoso o hostigamiento estarán protegidos de cualquier forma de represalia, como despido, degradación, acoso o discriminación.

## F. APROBACIÓN Y MODIFICACIONES

#### APROBACIÓN

La presente Política debe ser aprobada por la Dirección de GENERAL PAINT S.A. de C.V., la cual deberá estar firmada al pie de cada página.

#### MODIFICACIÓN

Cualquier Modificación debe ser sometida a revisión y aprobación, colocando la versión y fecha de modificación.

## G. VIGENCIA

La presente política tendrá una duración indefinida, a menos que requiera alguna modificación por parte de dirección general de GENERAL PAINT.

## H. MECANISMOS DE DIVULGACIÓN

La presente política llevara a cabo consigo capacitaciones periódicas a todos los empleados sobre lo que constituye el acoso y hostigamiento, como prevenirlo y como reportarlo de manera efectiva.

 Josué Israel Jorra Martín Gerente de Capital Humano	 Omar Ulises Mota Pantaleón Jefe de SGC y Sostenibilidad	 Jaime Murow Troice Director General
Elaboró	Revisó	Aprobó


	<b>POLITICA</b>			REVISIÓN	00	
	ACOSO Y HOSTIGAMIENTO			FECHA DE EMISIÓN:	ENE/2026	
	CLAVE:	PO-RH-05	ÁREA:	RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISIÓN:	N/A
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE GENERAL PAINT				PÁGINA 3 DE 3	

## I. HISTÓRICO DE CAMBIOS

Revisión	Fecha de emisión	Sección	Modificación(es) Realizadas
00	ENE/2026	N/A	Versión inicial

## J. ANEXOS

No Aplica

 Josué Israel Ibarra Martín Gerente de Capital Humano	 Omar Ulises Mota Pantaleón Jefe de SGC y Sostenibilidad	 Jaime Muroy Troice Director General
Elaboró	Revisó	Aprobó