



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y PROMOCIÓN DE UN ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE

Xalapa, Veracruz, a 05 de agosto 2024.

La presente **política** es aplicable a todo el personal que labora en el Instituto de Ecología, A.C. (INECOL), su objetivo es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial; la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable; su vigilancia, operación y evaluación estará a cargo del(a) responsable del área de Recursos Humanos en su caso, en corresponsabilidad con los(as) demás responsables de área que conforman la organización.

1. Definiciones

Para efectos de esta política, se consideran las definiciones siguientes:

- 1.1 Acontecimiento traumático severo: Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.
- 1.2 Apoyo social: Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.
- 1.3 Autoridad laboral: Las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas.
- 1.4 Centro de trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.
- 1.5 Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo: La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.
- 1.6 Entorno organizacional favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de

pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

- 1.7 Factores de riesgo psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño- vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.
Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando excedan la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.
- 1.8 Medidas de prevención y acciones de control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.
- 1.9 Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- 1.10 Trabajador: La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- 1.11 Trabajo: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
- 1.12 Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

2. **Derivado de lo anterior, en el INECOL, con relación a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable, se asumen los siguientes compromisos:**

- a) Es obligación de todos los trabajadores del INECOL aplicar esta política y predicar con el ejemplo;
- b) Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable;
- c) Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial;



- la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas;
- d) Se cuenta con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos;
 - e) Se difunden los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;
 - f) Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
 - g) Se divulgan de forma eficaz las políticas y las medidas de prevención;
 - h) Todos(as) los(as) trabajadores(as) participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
 - i) Se respeta el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación,
 - j) Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.

3. La política se basa en los principios siguientes:

- 3.1 Para favorecer un entorno organizacional favorable, en el INECOL se:
- a) Realizan reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo;
 - b) Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, sanitarios, estacionamientos, accesos;
 - c) Trata con amabilidad y cortesía a los compañeros(as) de trabajo, jefes(as), subalternos(as), visitantes, proveedores(as), clientes(as);
 - d) Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos;
 - e) Canaliza a exámenes médicos y/o evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
 - f) Llevan a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuenta con capacidades y preparación acordes;
 - g) Realizan planes de promoción interna;
 - h) Capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
- 3.2 En el INECOL, para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, se hace hincapié en que todos(as) los(as) trabajadores(as) son importantes para el INECOL, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde Científico y Tecnológico, hasta Administrativo y de Apoyo, de Mando y Eventual.
- 3.3 En el INECOL, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, se imparte a los trabajadores(as) la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.
- 3.4 En el INECOL, para lograr la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores(as), se difunde y promueve el seguimiento a los manuales de organización y las actividades de trabajo plasmadas en los contratos individuales de trabajo que orientan las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.



- 3.5 Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, el INECOL publica en tableros anuncios, noticias y avisos de interés para sus trabajadores relativos a las labores y operaciones de la organización, y éstos, a su vez, pueden publicar en dichos tableros el mismo tipo de anuncios, noticias y avisos. En estos tableros no se incluyen avisos que no están estrictamente relacionados con las labores del centro de trabajo.
- 3.6 Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, el INECOL realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo, para tal efecto, en los contratos individuales de trabajo se definen los horarios y las actividades del puesto, así como en el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que desempeña.
- 3.7 Para reconocer el desempeño de los trabajadores en el INECOL, se evalúa por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno(a) de sus trabajadores(as), lo cual se lleva a cabo personalmente por conducto del(a) jefe(a) inmediato(a) del trabajador(a).
- 3.8 El INECOL se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos.

Finalmente, el INECOL atenderá el objetivo de la presente política, así como de los mecanismos para reportar cualquier situación que vaya en contra de ésta.


DECLARAMOS QUE EN EL INSTITUTO DE ECOLOGÍA, A.C.

1. El personal Científico y Tecnológico, Administrativo y de Apoyo, de Mando y Eventual, es el capital humano más importante, por lo que promoveremos un ambiente seguro y saludable para todos ellos acorde a los principios establecidos en el Código de Conducta, Código de Ética y Reglas de Integridad de las y los Servidores Públicos del Instituto de Ecología, A.C. y demás ordenamientos aplicables.
2. Se definirán procedimientos de emergencia, incluyendo los de evaluación ante emergencias, y éstos serán revisados e implementados en conjunto con las autoridades locales competentes.
3. Nos aseguraremos de que las medidas de promoción de la salud se pongan en marcha y de que los representantes de los trabajadores participen activamente en el diseño e implementación de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y en las acciones de prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable. Esta política se revisará regularmente.
4. Todas las personas que laboramos en el INECOL nos comprometemos a que, ante cualquier manifestación de acciones que impacten en el entorno organizacional favorable y que generen riesgos psicosociales, sean inmediatamente denunciados,

para emprender las medidas preventivas y/o correctivas a que haya lugar.

5. El INECOL se compromete a emprender permanentemente acciones de sensibilización y de capacitación respecto a tópicos que impulsen el bienestar emocional, los entornos organizacionales favorables y libres de violencia y en general, temas para prevenir los factores de riesgo psicosocial.
6. En cada área que integra el INECOL, se respetarán los derechos humanos, se impulsará el trabajo digno y se erradicará toda forma de violencia y discriminación.
7. Nos comprometemos a impulsar medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias negativas.
8. El INECOL declara cero tolerancia a la violencia laboral, acoso u hostigamiento laboral y todo acto en cualquiera de sus manifestaciones que generen riesgos psicosociales y que afecten el entorno organizacional favorable. Para tal efecto se fortalecerán los mecanismos de prevención respecto a los compromisos que se asumen en esta declaración de política.
9. El apoyo social será una práctica permanente en el INECOL, en cada uno de sus planteles ubicados en la geografía de la República Mexicana.
10. Los compromisos asumidos en esta política serán regularmente evaluados y se verificará permanentemente su cumplimiento por el Comité designado por el INECOL.
11. Esta política será modificada conforme a las necesidades laborales y será respetada y atendida por quienes laboramos en el INECOL.

Integrantes del Comité de la NOM-035-STPS-2018



Dra. Indra Morandín Ahuerma
Directora de Administración



Dr. Gerardo Mata Montes de Oca
Secretario Académico



MAF. Martín Martínez Montero
Subdirector de Desarrollo Institucional



LA. Lorena García Martínez
Jefa Departamento Recursos Humanos



L.R.I. Laura Vázquez Garcés
Auxiliar de Otras Prestaciones