

POLÍTICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

I. ANTECEDENTES

NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención

II. OBJETIVO

Documentar de forma escrita, para aprobar y difundir la política de POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES de una forma accesible para que la Dirección General y todo su personal adquieran el formal compromiso de cumplimiento a la misma.

III. ALCANCE

A todo el personal que laboran en Servicios Ecológicos de Limpieza y Mantenimiento S.A. de C.V. sin importar el tipo de contrato u estructura por honorarios, así mismo para cualquier persona que tenga algún proceso interno o externo con la misma.

IV. AREA RESPONSABLE

Es compromiso de la Dirección General que se cumpla la presente política, para tal efecto ha designado como responsable a el Comité de Corresponsabilidad Empresarial para que desarrolle, implemente, ejecute y evalúe la presente política

V. DECLARATORIA

En Servicios Ecológicos de Limpieza y Mantenimiento S.A. de C.V. estamos convencidos que la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable desarrolla una cultura en la que se procura el trabajo decente y digno y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Por lo que es obligatorio para todo el personal cumplir, aplicar y poner en práctica la presente política de factores de riesgo psicosocial bajo los siguientes principios:

1. Servicios Ecológicos de Limpieza y Mantenimiento S.A. de C.V., tiene el firme compromiso de prevenir, identificar, atender y trabajar los factores de riesgo psicosocial a través de las siguientes medidas:
 - a. Contar con un programa de prevención, control y atención de los factores de riesgo psicosocial que incluya las acciones y/o programas como:
 - La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.
 - La identificación y canalización a las personas con exposición a acontecimientos traumáticos severos con motivo del trabajo.
 - Que no existan condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo.
 - Realizar cargas de trabajo justas y equitativas, con la distribución adecuada y con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo,
 - Que en caso de existir la rotación de turnos nocturnos incluya períodos de recuperación y descanso.
 - El cuidado de no interferencia en la relación trabajo-familia.

- Promover la iniciativa y autonomía que permitan la toma de decisiones en la realización de las funciones de trabajo.
 - El buen ejemplo de las personas supervisoras, gerencia y direcciones para mantener relaciones sociales y de liderazgo positivo con el personal a cargo a través de: fomento de la comunicación al realizar reuniones periódicas que permiten otorgar alternativas de solución a problemas y/o difundir instrucciones claras y precisas para promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos.
 - Prevenir, atender y sancionar los actos de violencia laboral con el objeto de evitar consecuencias adversas al interior de la empresa.
 - Utilizar el procedimiento de atención de quejas, denuncias, dudas o sugerencias de la Política de Trabajo Libre de Violencia para garantizar un proceso objetivo, imparcial, transparente y confidencial.
- b. Comunicar los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo a través de programas de difusión sensibilización y capacitación.
 - c. Cumplir con lo establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
2. Favorecer un entorno organizacional favorable a través de:
 - a. Utilizar los espacios de apoyo y ayuda para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo, para promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos;
 - b. Mantener limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos;
 - c. Trata con amabilidad y cortesía a todo el personal compañero de trabajo, así como a cualquier persona que tenga algún proceso con Servicios Ecológicos de Limpieza y Mantenimiento S.A. de C.V., y atender cualquier duda, sugerencia o duda que sea recibida;
 - d. Atender y sancionar cualquier tipo de Violencia Laboral y/o discriminación;
 - e. Realizar las evaluaciones médicas que permitan procurar y mantener la buena salud de nuestro personal trabajador;
 - f. Situar a cada persona trabajadora en el puesto de trabajo según sus competencias, conocimientos, preparación, sin importar ningún tipo de condicionante personal.
 - g. Realizar planes de promoción interna,
 - h. Capacitar a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
 3. Promover el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras, sin importar su nivel en la estructura organizacional ya que todas son importantes para la empresa a través de su participación en los programas de creación de buenas prácticas laborales que permitan el intercambio de conocimientos.
 4. Aplicar los procesos, políticas y manuales para el logro de las buenas prácticas laborales que existen al interior de nuestra empresa;
 5. Realizar difusión y comunicación a todo nuestro personal de todos los asuntos referentes a nuestras actividades laborales, de conciliación trabajo – familia, no discriminación, trabajo libre de violencia, igualdad de oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, ética laboral y responsabilidad social;
 6. Promover un trabajo digno para el logro de entorno organizacional favorable;

7. Evaluar y reconocer el desempeño de todo nuestro personal evaluando por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno, bajo criterios de igualdad y no discriminación;
8. Respetar las leyes, reglamentos y normativas de nuestro país, así como los tratados y convenios internacionales a los que nuestro país se ha adherido.

En Servicios Ecológicos de Limpieza y Mantenimiento S.A. de C.V., S.A. de C.V. mantenemos el principio de un Trabajo Libre de Violencia, nos basamos en el respeto a los derechos humanos y laborales; prohibimos, prevenimos, atendemos y sancionamos el maltrato, las conductas y comportamientos de violencia, hostigamiento, acoso en todas sus formas, la segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal, y todas las formas de intolerancia como la homofobia, xenofobia, misoginia u otras conexas, manteniendo en todo momento la imparcialidad, objetividad, transparencia y confidencialidad de la información que sea recolectada, para dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos.