



Índice

No.	Título	Página
	Índice	1
I.	Objetivo	2
II.	Antecedentes	2
III.	Terminología	3
IV.	Fundamento Legal	4
V.	Propuesta	5

I. Objetivo

Mediante el presente documento se presenta una propuesta de Política de Prevención de Riesgos Psicosociales que, siguiendo las pautas enunciadas en la NOM-035-STPS-2018, establece los principios y compromisos que asumirá este Instituto para identificar, analizar, prevenir y atender los factores de riesgos psicosociales, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable; a fin de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo del personal.

II. Antecedentes.

Las normas oficiales mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias que en materia de salud, seguridad e higiene deben observarse en los centros de trabajo y centros públicos de reunión.

La NOM-035-STPS-2018 se instituye con el objetivo de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Dicha Norma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018 y contempla su entrada en vigor en dos etapas:

1ª. Etapa – 23 de octubre de 2019:

La política; las medidas de prevención; la identificación de las y los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos, y la difusión de la información.

2ª. Etapa – 23 de octubre de 2020:

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; la evaluación del entorno organizacional; las medidas y acciones de control; la práctica de exámenes médicos, y los registros.

De acuerdo con su campo de aplicación, la NOM-035-STPS-2018 rige en el territorio nacional y aplica a todos los centros de trabajo. Sus disposiciones aplican de acuerdo con el número de personas que laboran en cada centro de trabajo. En este sentido, existen tres niveles:

Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;
Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores, y
Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Asimismo, como parte de su contenido, la NOM-035-STPS-2018 establece obligaciones a cargo del patrón, una de las cuales prevé el *establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:*

- a) *La prevención de los factores de riesgo psicosocial;*
- b) *La prevención de la violencia laboral, y*
- c) *La promoción de un entorno organizacional favorable.*

Para ello, la NOM-035-STPS-2018, a modo de ejemplo, proporciona una guía de referencia, la cual sirvió de base para la elaboración de la presente propuesta.

III. Terminología.

A fin de facilitar la terminología empleada en la NOM-035-STPS-2018 se citan las siguientes definiciones:

Centro de trabajo: El lugar o lugares donde se realicen actividades laborales por parte del personal.

Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las y los trabajadores; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades; la participación proactiva y comunicación entre el personal; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares, así como la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad no orgánicos, del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación; derivado de la naturaleza de las funciones del puesto, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del personal; la falta de control sobre el trabajo; las jornadas de trabajo superiores a las previstas en las condiciones de trabajo, rotación de turnos sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, así como el liderazgo y las relaciones negativas en el trabajo.

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.

Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que se establecen 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.

Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del personal, que pueden dañar su integridad o salud.

IV. Sustento normativo

De conformidad con lo previsto en el artículo 95 fracción II de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Guanajuato, corresponde a la Junta Estatal Ejecutiva elaborar los programas y políticas del Instituto.

Así también, dicho ordenamiento contempla en su artículo 100 las atribuciones de la Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral, cuya

fracción III refiere la relativa a administrar las condiciones generales de trabajo, en los términos de la normativa aplicable.

Por otro lado, el artículo 29 del Reglamento Interior de este Instituto, que refiere las atribuciones de la Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral, enuncia la siguiente:

II. Establecer y aplicar las políticas generales, criterios técnicos y lineamientos a que se sujetarán los programas de administración de personal y de organización del Instituto;

V. Propuesta

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El Instituto Electoral del Estado de Guanajuato se define como un organismo público autónomo en que se previenen factores de riesgo psicosocial y violencia laboral, y se promueve un entorno organizacional favorable; por ello asume los siguientes compromisos:

- I. Vigilar el cumplimiento de la presente política y establecer su obligatoriedad.
- II. Mantener una filosofía de puertas abiertas, a fin de que el personal tenga libertad de comunicarse con cualquier integrante del Instituto, sin importar su nivel jerárquico.
- III. Los actos de violencia laboral no serán tolerados, así como ninguna conducta que propicie factores de riesgo psicosocial o atente contra el entorno organizacional favorable.
- IV. Implementar medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, prevención de la violencia laboral y promoción de un entorno organizacional favorable, priorizando derechos fundamentales y laborales del personal.

Dichas medidas se realizarán a través de la Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral y de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación y estarán dirigidas a fomentar

actividades culturales, activación física, así como a prevenir la violencia laboral.

- V. Divulgar la Política y las medidas de prevención, por medio de campañas internas de difusión, a cargo de la Coordinación de Comunicación y Difusión.
- VI. Remitir las quejas relacionadas con violencia laboral y discriminación a la autoridad competente, garantizando su confidencialidad.
- VII. Realizar periódicamente acciones de sensibilización y capacitación en la Política e implementar estrategias de involucramiento del personal. Estas acciones se implementan anualmente por la Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral con el acompañamiento de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.
- VIII. Promover el respeto al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas respecto a cualquier condición que pueda dar origen a discriminación.

La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación promoverá el libre ejercicio de esos derechos.

- IX. Facilitar al personal espacios de participación y consulta sobre la Política y tener en cuenta sus aportaciones.

La Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral implementará mecanismos de consulta dirigidos al personal y, en su caso, canalizará las aportaciones recibidas a la Junta Estatal Ejecutiva.

- X. La Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral, por conducto de la Unidad Médica Institucional, realizará acciones preventivas y de promoción al cuidado de la salud.
- XI. Brindar al personal de nuevo ingreso, por medio de la Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral, un proceso de inducción e integración, para dar a conocer sus derechos y obligaciones laborales.

Los principios en que se basa la presente Política son:

1. Promover un entorno organizacional favorable:

- a) Instrumentar canales a través de los cuales el personal pueda exponer dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo;
- b) Supervisar el mantenimiento de los espacios de trabajo y espacios comunes (comedor, sanitarios, estacionamiento, accesos, áreas verdes);
- c) Fomentar la práctica del trato amable y cortés entre el personal;
- d) Canalizar al área competente cualquier reporte de conducta relacionada con violencia laboral y discriminación;
- e) Realizar exámenes médicos al personal permanente de nuevo ingreso, cuya finalidad consistirá únicamente en una medida preventiva y de promoción de su salud;
- f) Aplicar, como parte del proceso de ingreso de personal, exámenes psicométricos;
- g) Favorecer la promoción laboral del personal permanente.

La vigilancia del cumplimiento de dichas acciones estará a cargo de la Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral.

2. En el Instituto Electoral del Estado de Guanajuato se destaca que cada una y cada uno de sus trabajadoras y trabajadores son importantes, y que el funcionamiento de este organismo, así como el cumplimiento de sus atribuciones solo se hace posible con la suma de su labor y actuar cotidiano.

3. Este Instituto impartirá a su personal la capacitación necesaria para el adecuado cumplimiento de las tareas encomendadas.

Dicha capacitación se brindará al tenor de los programas de capacitación instrumentados por la Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral.

4. La Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral propondrá a la Junta Estatal Ejecutiva, para su aprobación, las directrices técnicas para la elaboración de los manuales de organización de cada una de las áreas que integra este Instituto.

5. Este Instituto, para fomentar la comunicación entre el personal, difundirá periódicamente boletines informativos, a través de sus medios de comunicación internos.

6. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, este Instituto establecerá la distribución de cargas de trabajo con jornadas acordes a la normativa laboral, y con una definición precisa en los manuales de organización y descripciones de puesto.

7. Para reconocer a su personal, este Instituto, a través de la Dirección de Desarrollo Institucional y Servicio Profesional Electoral, practicará evaluaciones de desempeño, y de resultar procedente, considerará actividades de retroalimentación.

El otorgamiento de estímulos de desempeño se determinará anualmente con base en los resultados obtenidos de las evaluaciones practicadas, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y la normativa aplicable.

8. La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación promoverá la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación, así como la supresión de conductas que impliquen violencia laboral, a través de plan de Capacitación y Sensibilización en Igualdad Laboral y No Discriminación, y al tenor de la Política de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral de este Instituto.

9. Ante la presentación de quejas relacionadas con violencia laboral y discriminación, se cuenta con un procedimiento de atención que no permite represalias y que garantiza la confidencialidad de los casos.

10. Este Instituto, a través de Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, vigilará el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, así como a atender todos casos que se presenten y, en su caso, dará seguimiento a la aplicación de las sanciones.