



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES NOM-035-STPS-2018

Acorde a los lineamientos emitidos por la Secretaría Administrativa, a fin de orientar, salvaguardar y promover la prevención de riesgos psicosociales en la Universidad Nacional Autónoma de México, conforme a lo establecido en la Norma Oficial Mexicana "NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención", a fin de promover un entorno organizacional favorable para todas las personas trabajadoras de la Dirección General de Análisis, Protección y Seguridad Universitaria (DGAPSU), se emite la siguiente:

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En esta Dirección General, en relación con 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 principios rectores y compromisos siguientes:

1. Para propiciar un entorno favorable la DGAPSU:

- a) Promueve reuniones con la comunidad universitaria, a fin de que todas las personas tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su entorno laboral y desempeño de sus funciones.
- b) Mantiene limpias las áreas de trabajo y las áreas comunes: baños, sanitarios, accesos;
- c) Promueve el trato con amabilidad y cortesía entre las personas compañeras de trabajado, jefes, jefas, colaboradores, colaboradoras y personas que visitan sus instalaciones;
- d) Atiende y resuelve todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etcétera;
- e) Impulsa el desarrollo de planes de promoción interna, de acuerdo a la normatividad aplicable, y
- f) Capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.

2. Para prevenir los riesgos psicosociales la DGAPSU:

- a) Promueve el sentido de pertenencia a la institución, haciendo hincapié en que todo el personal es importante para que la DGAPSU pueda cumplir con sus funciones sustantivas.
- b) Imparte a las personas trabajadoras la capacitación acorde a las actividades que desempeñan, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas,
- c) Difunde y promueve el seguimiento al Manual de Organización y las descripciones de puesto, que indican las responsabilidades específicas de cada unidad laboral, para lograr la definición precisa de las responsabilidades de las personas trabajadoras, y funcionariado universitario,

- d) Publica noticias y avisos de interés, en lugares apropiados, relativos a sus labores y operaciones y fomenta que su comunidad haga lo mismo para lograr la participación proactiva y comunicación entre su comunidad,
- e) Define funciones en el Manual de Organización y en las descripciones de puesto que se emiten, así como en los Contratos Colectivos de Trabajo para el personal académico y administrativo de base de acuerdo a la naturaleza específica de la labor de que se trate para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, se realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales de acuerdo a la normatividad federal e institucional, para tal efecto,
- f) Evaluá a cada persona trabajadora de acuerdo con la normativa institucional aplicable y los resultados de esta evaluación sirven de base para determinar el reconocimiento o beneficios a las personas trabajadoras sobresalientes.
- g) Vigila el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, salvaguarda la información correspondiente, da trámite e interviene de forma oportuna en las quejas que se reciban por los medios establecidos.

3. Compromisos:

- a) La participación del cuerpo directivo, funcionariado, y todo aquel que funja como jefe o jefa de una o varias personas trabajadoras para aplicar y hacer valer esta política;
- b) La no tolerancia a los actos de violencia laboral, incidentes que propicien el aumento de factores de riesgo psicosocial o de acciones en contra de un entorno organizacional favorable;
- c) La aplicación de medidas encaminadas a la prevención en el aumento del riesgo psicosocial y la violencia laboral; así como para promover un entorno organizacional favorable;
- d) La existencia de procedimientos de atención justos, que no permitan represalias y eviten reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garanticen la confidencialidad de los casos;
- e) La realización de acciones de sensibilización, programas de información y capacitación; la divulgación de forma eficaz de las políticas y medidas de prevención;
- g) La participación de todas las personas trabajadoras universitarias (funcionariado, personal administrativo de confianza, y personal administrativo de base) en la establecimiento y aplicación de esta política en la dependencia;
- h) El respeto al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o practicas 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, y
- i) La creación de espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas del personal, administrativo, funcionariado y representantes universitarios.

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, Cd. Mx., a 19 de abril 2024
EL DIRECTOR GENERAL

MTRO. GERARDO M. LOYO MARTÍNEZ