1. OBJETIVO

En PROMAN Planta de Fertilizantes se establece la presente política con el objetivo de definir, implementar, mantener y difundir los principios, compromisos y responsabilidades para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como promover un entorno organizacional favorable, considerando las condiciones administrativas, operativas y de seguridad propias de una planta industrial.

2. ALCANCE

La presente política aplica a todas las personas trabajadoras de PROMAN Planta de Fertilizantes, independientemente de la razón social Gas y Petroquímica de Occidente SA de CV, Servicios Integrales Petrochem SA de CV o Proman México SA de CV, su puesto, área, nivel jerárquico, tipo de contrato, turno o lugar de prestación de servicios dentro del centro de trabajo. Constituye el documento rector para fortalecer la cultura organizacional y las condiciones de trabajo, y se encuentra alineada con la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención. Para apoyar su cumplimiento, la organización dispone de herramientas internas, entre ellas el GPO-PMP-4003 Mecanismo de Quejas para la recepción y atención de denuncias y la GPO-PMP-4022Política de No Represalias para garantía de los denunciantes.

3. POLÍTICA

PROMAN Planta de Fertilizantes establece la presente política para declarar los principios, compromisos y responsabilidades aplicables a la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como de promover un entorno organizacional favorable mediante el cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018. Los mecanismos, actividades y controles para su implementación se establecen en los procedimientos y programas internos correspondientes.

3.1. PROMAN PLANTA DE FERTILIZANTES TENDRÁ LA RESPONSABILIDAD DE:

1. Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir la presente política de prevención de riesgos psicosociales contemplando:

    a) La prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial.

    b) La prevención de la Violencia Laboral.

c) La promoción del Entorno Organizacional Favorable.

2. Identificar y analizar los Factores de Riesgo Psicosocial y evaluar el Entorno Organizacional Favorable.

3. Adoptar las medidas para prevenir y controlar los Factores de Riesgo Psicosocial, promover el Entorno Organizacional Favorable, atender las prácticas opuestas a la presente norma y los actos de violencia laboral.

4. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a Acontecimientos Traumáticos Severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención.

5. Practicar exámenes y/o evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así lo sugiera.

6. Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:
   a. La política de prevención de riesgos psicosociales.
   b. Las medidas adoptadas para combatir prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
   c. Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial.
   d. Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.
   e. Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional favorable.
   f. Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

3.2 LOS TRABAJADORES TENDRÁN LA RESPONSABILIDAD DE:

1. Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control establecidas para atender los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.

2. Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.

3. Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, la evaluación del entorno organizacional.

4. Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar los actos de violencia laboral a través del Mecanismo de Quejas por cualquiera de los canales autorizados:

   - De manera física, depositando la denuncia en el buzón de quejas.
   - Mediante la línea de atención **800 880 0787**.
   - En línea, registrando la denuncia en **promangpo.ethicspoint.com**.

5. Informar al patrón a través de este mecanismo en caso de , haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. El escrito deberá contener al menos: Fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elaboró el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de la ocurrencia, y la descripción del (los) acontecimiento (s).

6. Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.

7. Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.3 PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

1. Promover el cumplimiento de esta política en todos los niveles de la organización, mediante el liderazgo y el ejemplo.
2. Mantener un entorno laboral libre de violencia y de conductas que generen factores de riesgo psicosocial.
3. Promover el respeto, la dignidad, la igualdad de trato y la no discriminación.
4. Favorecer la comunicación, la participación y la colaboración entre las personas trabajadoras y las distintas áreas de la organización.
5. Fortalecer el sentido de pertenencia y reconocer la contribución de cada persona al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

6. Proporcionar capacitación y adiestramiento conforme a la legislación y a los programas internos aplicables.
7. Definir y comunicar las responsabilidades correspondientes a cada puesto.
8. Procurar una distribución adecuada de las cargas de trabajo, considerando las funciones, jornadas, turnos y periodos de descanso.
9. Reconocer el desempeño del personal mediante criterios claros, objetivos y congruentes.
10. Prevenir y atender oportunamente las conductas de violencia laboral, protegiendo la confidencialidad de la información y evitando cualquier acto de represalia.
11. Los mecanismos, actividades y controles para el cumplimiento de estos compromisos se establecerán en los procedimientos, protocolos y programas internos aplicables.

3.4 RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DERECHOS HUMANOS

1. Proponer y dar seguimiento a las acciones de intervención derivadas de los resultados obtenidos de la evaluación del entorno organizacional favorable, conforme a la periodicidad establecida en la NOM-035-STPS-2018.
2. Recibir y canalizar oportunamente las quejas, denuncias y sugerencias, conforme a los procedimientos internos aplicables.
3. Gestionar, cuando corresponda, la canalización para atención médica o psicológica de las personas expuestas a factores de riesgo psicosocial, violencia laboral, acontecimientos traumáticos severos o alteraciones a la salud.

4. ANEXO (DEFINICIONES)

Para ampliar el conocimiento y comprensión de la presente política, la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención, considera las siguientes definiciones:

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.

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.

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 exceden 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.

Medidas de prevención y acciones de control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a 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 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.

Trabajador: La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajo: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud, como lo són:

Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.

Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).