



COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

APROBADA MEDIANTE ACUERDO
IECM/CCSyST/01/2020

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Octubre 2020



**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL
INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Índice

1. Introducción.....	3
2. Objetivo.....	4
3. Alcance	4
4. Responsabilidades	4
5. Declaración de Política de prevención de riesgos psicosociales.....	5
6. Conceptos	10

1. Introducción

El artículo 123 Constitucional señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y que, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 2º, el principio fundamental de que las normas del trabajo deben propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Derivado de lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de seguridad y salud en el trabajo y en ejercicio de sus atribuciones de normalización, elaboró la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención* (NOM 035) por la que establece disposiciones que deberán adoptarse en los centros de trabajo, a efecto de identificar y prevenir dichos factores, así como para promover un entorno organizacional favorable.

La Norma 035 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018 y contempla su entrada en vigor en dos etapas: la primera el 23 de octubre de 2019 y la segunda el 23 de octubre de 2020.

Dentro de los requisitos está el de establecer por escrito la Política de prevención de riesgos psicosociales, disponible para todas las personas trabajadoras y adaptada a cada centro de trabajo.

Por ello, en este proceso de cumplimiento es que se desarrolla y propone la Política de Prevención de riesgos psicosociales del Instituto Electoral de la Ciudad de México, la cual busca que la institución manifieste su compromiso y los principios con los que se conducirá para prevenir los factores de riesgo psicosocial.

Con este documento se reafirman los compromisos y principios de la normativa institucional en materia de igualdad y no discriminación.

2. Objetivo

Establecer y dar a conocer, de conformidad con los puntos 5.1 y 4.9 de la NOM 035, la declaración de principios y compromisos que establece el Instituto Electoral de la Ciudad de México para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como 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.

3. Alcance

La presente Política de Prevención de Riesgos Psicosociales es aplicable para todas las personas del IECM, y de observancia para todo el personal, con independencia del tipo de relación laboral, cargo, atribuciones, nivel de responsabilidad, e interacciones que ocurran como consecuencia de las funciones.

4. Responsabilidades

La Secretaría Administrativa, a través de la Comisión Central de Seguridad y Salud en el Trabajo del IECM, vigilará la aplicación de la NOM 035 y su política; supervisará el mantenimiento y vigencia; y en su caso, propondrá las oportunidades de mejora, previendo los recursos para su cumplimiento.

El servicio médico del IECM participará y dará seguimiento a los trabajos de la NOM 035 que desarrolle la Comisión Central.

Las personas titulares de cada área, incluidas las de los treinta y tres Órganos Desconcentrados y con Autonomía Técnica y de Gestión, serán responsables del cumplimiento de esta Política con el personal a su cargo.

5. Declaración de Política de prevención de riesgos psicosociales.

Con el fin de identificar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial y de promover un entorno organizacional favorable, el IECM asume los compromisos siguientes:

I. No tolerar:

- a) La violencia laboral en ninguna de sus formas, de conformidad con el Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el IECM¹
- b) Condiciones laborales que propicien los factores de riesgo psicosocial.
- c) Actitudes, acciones u omisiones que puedan generar eventos traumáticos.
- d) Conductas que atenten contra el entorno organizacional favorable.
- e) Actos de discriminación establecidos en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del IECM²

II. Contar con mecanismos para identificar, analizar, prevenir, y controlar los factores de riesgo psicosocial, las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral descritos en la NOM 035, o cualquier signo o síntoma de posible afectación psicológica o mental a los que esté expuesto el personal con motivo de sus funciones, interrelaciones o condiciones personales y laborales; practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas necesarias y específicas para ello; disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción y atención de quejas al respecto.

¹ <https://www.iecm.mx/wp-content/uploads/2019/04/2017-Protocolo-para-la-atenci%C3%B3n-de-casos-de-violencia-laboral-hostigamiento-y-o-acoso-sexual-en-el-IECM.pdf>

² Política de Igualdad Laboral y No Discriminación aprobada mediante Acuerdo IECM-JA079-17, disponible en: http://www.iecm.mx/www/transparencia/art.121/121.f.01/marco.legal/Politica_ILyND.pdf

III. Generar acciones, políticas y procedimientos para prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial y para promover un entorno organizacional favorable, a través de:

- a) Capacitar a mandos medios y superiores en las habilidades y competencias de manejo y resolución de conflictos, planificación del trabajo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo positivo y construcción de relaciones sanas y productivas.
- b) Sensibilizar a todo el personal en temas de igualdad, no discriminación, violencia laboral, factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable.
- c) Promover la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, el Código de Conducta y el Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, todos del IECM, instrumentos que previenen y atienden la no discriminación, la violencia de género y la violencia laboral, así como el respeto a los derechos humanos.
- d) Generar espacios y procedimientos de participación y consulta para la atención de los factores de riesgo psicosocial y aquellas acciones u omisiones que amenacen el entorno organizacional favorable para el quehacer institucional.
- e) Realizar acciones que permitan un equilibrio de la relación entre el trabajo y la vida personal y familiar.
- f) Continuar con la evaluación del desempeño del personal asociado al cumplimiento de metas y objetivos; y al desarrollo de su labor profesional

por competencias, de acuerdo con el Reglamento de Relaciones Laborales del IECM.

- g) Reconocer el trabajo sobresaliente y la constancia en el mismo.

Con el fin de reducir los factores de riesgo psicosocial y promover un entorno organizacional favorable, con condiciones laborales adecuadas y libre de violencia, el Instituto Electoral y por ende esta Política determina los siguientes

PRINCIPIOS

- I. Establece en el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales, manuales de organización y perfiles de puestos, el rol, la configuración de puesto y funciones para que las personas trabajadoras conozcan con claridad sus derechos y cumplan con sus responsabilidades y obligaciones, así como los niveles de responsabilidad en la estructura organizacional.
- II. La línea de mando tiene conocimiento integral del trabajo, comunica claramente los objetivos que se pretenden alcanzar; se reúne periódicamente con los equipos de trabajo para transmitir instrucciones, escuchar y atender problemas y demandas; así como para reconocer la dedicación y resultados, lo que provoca un adecuado clima laboral que se refleja en los resultados del quehacer institucional.
- III. Fomenta nuevas formas de organización del trabajo y enriquece las tareas, lo que impulsa a que las personas trabajadoras adopten una versatilidad voluntaria que aumenta sus calificaciones, competencias y cooperación.

- IV. Promueve el derecho de las personas trabajadoras a un trato justo y cortés, al reconocimiento y estima, a recibir el apoyo social de sus compañeras y compañeros, a conocer el resultado que califique la utilidad social y calidad de su producto o servicio.
- V. Respeta la jornada máxima de trabajo establecida por la Ley para las personas trabajadoras y evita su prolongación injustificada.
- VI. Procura que el volumen e intensidad de la carga de trabajo sea compatible con el grado de urgencia y el tiempo asignado para la tarea, a fin de no generar tensiones a las personas trabajadoras.
- VII. Organiza el trabajo y su duración para que sea compatible con la vida familiar y social de las personas trabajadoras.
- VIII. Preserva la salud física, mental y social de las personas trabajadoras, al prevenir y controlar los riesgos de seguridad y salud laboral que puedan predisponer al personal a alguna afectación psicológica o desarrollo de trastornos mentales por el trabajo.
- IX. Evita que las personas trabajadoras vivan algún tipo de discriminación, hostigamiento, acoso y/o acoso psicológico, violencia verbal o física, malos tratos, trato injusto en el acceso a la información y a los procedimientos internos.
- X. Procura que el trabajo no afecte al personal en sus emociones y, a su vez, practica con las trabajadoras y trabajadores, valores y principios, a fin de evitar el deterioro psicosocial.
- XI. Fomenta la participación de las personas trabajadoras de manera directa en el diseño y ejercicio de su trabajo y, de acuerdo con sus responsabilidades, participen en la toma de decisiones.



COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

APROBADA MEDIANTE ACUERDO
IECM/CCSYST/01/2020

- XII. Permite que el personal desarrolle su actividad con autonomía, de acuerdo con sus calificaciones y competencias; aprendiendo y controlando su proceso de trabajo, con el apoyo técnico de la persona superior jerárquica y apoyo social de sus compañeras y compañeros de trabajo.
- XIII. Otorga a las personas trabajadoras un salario directo, justo y progresivo; un reconocimiento moral consistente en la estabilidad y seguridad en el empleo, la posibilidad de obtener una promoción y acceder a mayores responsabilidades dentro de la institución.

6. Conceptos

- 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.
- Acoso, acoso psicológico. Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la persona trabajadora. 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. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual.
- 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 personas trabajadoras, superiores y/o subordinadas. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación entre personas supervisoras y personas trabajadoras; propiciar la ayuda mutua entre personas trabajadoras; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.
- 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.

- Entorno Organizacional Favorable. Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras al IECM; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las personas trabajadoras del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre personas trabajadoras; 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 a la persona trabajadora, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad de la persona trabajadora; 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.
- Hostigamiento. El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora 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).

- 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.
- Persona trabajadora. 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.
- Trastorno mental. Una combinación de alteraciones del pensamiento, la percepción, las emociones, la conducta y las relaciones con las demás personas.
- Violencia laboral. Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de la persona trabajadora, que pueden dañar su integridad o salud.