

Política y acciones para la prevención de riesgos psicosociales

VD-RH-P-05 (1)

Tabla de contenido

Objetivo	2
Alcance	2
Definiciones	2
Entorno Organizacional favorable	4
Prevención de factores de riesgos psicosociales	6
Prevención de violencia laboral	7
Comité de prevención de factores psicosociales	8
Historial de cambios y autorizaciones	9

Política y acciones para la prevención de riesgos psicosociales

Objetivo.

Definir los lineamientos para la prevención de los riesgos psicosociales; así como las medidas para asegurar un ambiente de trabajo adecuado, libre de violencia laboral.

Alcance.

La presente política y acciones para prevención de riesgos psicosociales, aplica para todas las áreas, empresas, ubicaciones, colaboradores y socios comerciales de Grupo Vadeto.

Definiciones.

- **Acoso Laboral/mobbing.** Conducta que constituya agresión y hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.
- **Centros de trabajo.** El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

- **Condiciones de trabajo.** El medio ambiente de trabajo, las tareas y los factores de organización.
- **Estrés.** Conjunto de reacciones físicas y mentales que la persona sufre cuando se ve sometida a diversos factores externos que superan su capacidad para enfrentarse a ello.
- **Estrés laboral.** Tipo de estrés donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo, ya que genera un desequilibrio personal entre lo laboral y lo personal.
- **Factores psicosociales.** Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.
- **Hostigamiento.** El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor(a) 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 colaborador, realizados de manera continua y persistente (solo una vez y/o en diferentes ocasiones).
- **Psicosocial.** Hace referencia a la relación entre el individuo y su entorno social. En el ámbito laboral se interpreta que es la relación entre el trabajador y su entorno de trabajo.

- **Riesgos psicosociales laborales.** Condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.
- **Violencia laboral.** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Principios generales para asegurar un entorno favorable:

Con el fin de asegurar un entorno favorable, prevención de factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral para todos los colaboradores de Grupo Vadeto, ejecutamos las siguientes acciones en todos los centros de trabajo:

- a. Fomentamos una cultura de respeto entre todos los colaboradores.
- b. El trato hacia los demás compañeros(as) de trabajo, jefes(as), visitantes, proveedores y clientes; siempre deberá ser con amabilidad y cortesía.
- c. Para favorecer un entorno organizacional favorable, por área, se realizan reuniones con el personal, para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas o inquietudes relacionadas con su trabajo; así mismo, se cuenta con el correo rhteescucha@gvadeto.com, donde todos los colaboradores podrán hacer sus comentarios, sugerencias y opiniones, así como tener acceso a información general.
- d. En Grupo Vadeto, promovemos el sentido de pertenencia con los colaboradores desde el primer día, se hace hincapié en que cada integrante de esta organización

es importante.

- e. Al realizar el reclutamiento y selección, aplicamos exámenes psicométricos, entrevista y evaluaciones técnicas, para situar a cada candidato(a) en el puesto que va acorde con su perfil y competencias.
- f. Comunicamos las vacantes disponibles de forma interna y externa, de esta forma, impulsamos la participación y crecimiento de nuestra gente mediante la promoción de puesto.
- g. Para el personal de nuevo ingreso, contamos con un proceso de inducción a la organización y un kit de bienvenida acompañado de un proceso de onboarding.
- h. Mediante la aplicación del **Procedimiento de Promoción Interna del Personal SR-RH-R-04**, buscamos el crecimiento de nuestra gente.
- i. Capacitamos a todo el personal del Grupo para garantizar el correcto desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo profesional.
- j. Contamos con diferentes canales de comunicación directa entre todos nuestros colaboradores, como: el chat interno, Skype, correo electrónico, teléfono fijo, celular, comunicados internos masivos, carteles impresos y el blog del portal de Grupo Vadeto.
- k. Fomentamos una filosofía de puertas abiertas, para que los colaboradores se sientan libres de comunicarse y expresarse, sin importar su nivel jerárquico.
- l. Reconocemos cada año la permanencia de nuestros colaboradores, premiando su lealtad y fidelidad a partir de sus 5 años de antigüedad.
- m. Atendemos de manera personal y confidencial, todos los casos relacionados con

burlas, malos tratos, discriminación, acoso o cualquier otro supuesto que atente en contra de los colaboradores; de ser necesario, se aplicarán las sanciones correspondientes, de acuerdo a la gravedad de la situación.

- n. Contamos con paramédico de planta en las oficinas de Grupo Vadeto, quien está a la disposición de los colaboradores en caso de requerirse, por temas de salud.
- o. Realizamos actividades para el cuidado de la salud de los colaboradores, en donde se incluye el servicio de nutrición, campaña de salud visual, convenios con laboratorios, cursos para manejo de estrés, entre otros.
- p. Conservamos un entorno favorable, generando lineamientos que lo impulsen, mediante la Política de diversidad, inclusión y no discriminación, el Código de ética y conducta, el Reglamento Interior de Trabajo y el Aviso de Privacidad, principalmente.
- q. Conservamos limpias las áreas de trabajo, así como las áreas comunes: comedor, cocina, sanitarios, accesos, salas de juntas y pasillos; generando un entorno de trabajo digno.
- r. Para obtener la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, Grupo Vadeto, publica noticias y avisos de interés para el personal, relativos a las labores y operaciones de la misma, y éstos, a su vez, pueden comentar dichas publicaciones. En este blog solo incluyen avisos que estén estrictamente relacionados con las labores de la organización.

Prevención de factores de riesgos psicosociales

- a. Desde el primer día, todos los colaboradores contratados, cuentan con las

prestaciones de ley.

- b. Las jornadas de trabajo, están definidas conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, evitando la extensión de los horarios, para cuidar la calidad de vida de nuestros colaboradores.
- c. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, se realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo; lo cual está definido en los manuales de organización y en las descripciones de puesto que se emiten, así como en el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.
- d. Cada colaborador conoce las actividades que debe realizar en su puesto, así como las diferentes herramientas para cumplirlas; en caso de requerirse, puede asesorarse con sus superiores o áreas correspondientes.
- e. Mediante la difusión y acceso en Moodle de la información documentada específica del puesto, así como el Reglamento Interior de Trabajo, Código de Ética, Política de diversidad, inclusión y no discriminación, descriptivo de puesto; buscamos que todos los colaboradores conozcan sus responsabilidades específicas.
- f. Contamos con instalaciones seguras y con mantenimiento continuo.
- g. Basamos nuestro liderazgo en un estilo positivo y abierto, con orientación a la comunicación constante, interés por el colaborador(a) y enfoque hacia el logro de objetivos de manera eficiente.
- h. En Grupo Vadeto, manejamos sueldos competitivos, para el bienestar de los

colaboradores.

- i. Fomentamos una comunicación de manera abierta, constante, directa y al alcance de todos.

Prevención de violencia laboral

Con el fin de identificar, prevenir y atender acciones de violencia laboral, promoviendo un entorno organizacional favorable, Grupo Vadeto establece lo siguiente:

- a) No se tolera la violencia laboral en ninguna de sus formas; ni actitudes, acciones u omisiones que puedan generar eventos traumáticos o condiciones laborales que propicien factores de riesgo psicosocial o acciones que atenten contra el entorno organizacional favorable, ya sea acoso, hostigamiento o malos tratos.
- b) Debemos asegurar que todos los colaboradores estén protegidos frente a cualquier acto de violencia.
- c) Garantizar que todo el personal conozca las políticas y medidas que se tienen para prevenir, detectar, combatir y resolver las situaciones de acoso, discriminación o cualquier otra situación que afecte el entorno del colaborador(a).
- d) Todos los casos identificados y reportados, serán tratados con absoluta confidencialidad.
- e) Grupo Vadeto se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir de forma oportuna, en las quejas que se reciban por parte de los colaboradores.

- f) Respetamos el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas 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 se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las diferentes ideas de todo el personal que colabora en la organización.
- g) Mantenemos el **Procedimiento de Atención a casos de violencia laboral SR-RH-R-05**, con lo que garantizamos que no existan represalias, reclamaciones abusivas carentes de fundamento, además aseguramos la confidencialidad de cada caso reportado.

Comité de Atención y seguimiento de casos de violencia laboral.

Grupo Vadeto define a los integrantes del Comité de Atención y seguimiento de casos de violencia laboral, el cual está compuesto por personal del departamento de Mejora Continua y Recursos Humanos, quienes son promotores de esta política y están comprometidos en velar por el bienestar de los colaboradores, mediante la atención de los casos o situaciones que pongan en riesgo el entorno laboral favorable con discreción y dentro del marco legal. Aunando a lo anterior, deberán realizar el análisis de riesgos psicosociales, incluyendo las acciones derivadas.

Es obligación de los directores, gerentes, supervisores y demás personal con gente a cargo, aplicar esta política y predicar con el ejemplo; de la misma manera, todos los colaboradores adquieren la responsabilidad de forma individual, de seguir los lineamientos establecidos por esta política, buscando prevenir los factores de riesgos psicosociales, la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable; así como de informar al comité de forma oportuna sobre cualquier riesgo psicosocial.

Historial de cambios y autorizaciones

Versión	Fecha	Descripción del cambio
0	Agosto 2021	Creación del documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
Wendy Arellano Olmos Coordinador de Mejora Continua	Mónica Castellanos Pérez Director de Recursos Humanos	Edgar Vargas de la Torre CEO