

POLÍTICA PARA PREVENIR, ANALIZAR E IDENTIFICAR FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

OBJETIVO

En Genomma Lab Internacional somos conscientes que es indispensable dar a conocer las obligaciones que tenemos para identificar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, a fin de promover un entorno organizacional favorable y desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno, la salud integral de todos y la productividad de los centros de trabajo.

ALCANCE

Este documento, así como las obligaciones y compromisos establecidas en éste, se encuentran de acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO – IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de octubre de 2018 y es aplicable a las empresas filiales y/o subsidiarias de Genomma Lab Internacional.

La Política, el Código de Conducta y Ética, la Política de Derechos Humanos, la Política de Diversidad, Inclusión e Igualdad de Género, así como la Política de Seguridad y Salud, forman parte de los documentos que la Compañía considera en sus acciones diarias para efectos de prevenir cualquier tipo de riesgo psicosocial en el centro de trabajo.

1. DEFINICIONES

Los siguientes términos, utilizados con mayúscula inicial en la presente Política, tienen los siguientes significados (todos los términos que se utilicen en forma singular en esta Política tendrán el mismo significado cuando se utilicen en forma plural y viceversa):

CONCEPTO	DEFINICIÓN
Entorno Organizacional Favorable	Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las y los trabajadores a la compañía; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores(as) 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(a); 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 periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.
Política de Prevención de Riesgos Psicosociales	Es la declaración de principios y compromisos que establece la empresa 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.
Centro 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.
Medidas de Prevención y Acciones de Control	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.
Violencia Laboral	Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

2. COMPROMISOS

En Genomma Lab Internacional se asumen los compromisos siguientes:

- Es obligación de supervisores, gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo;
- Tolerancia cero a cualquier acto de violencia laboral, así como a algún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable;
- Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas;
- Se cuenta con un procedimiento de atención y reporte a través de la línea ética "GEN- Te Escucha", que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos; esto se indica en el Código de Conducta y Ética.
- Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación; para desarrollar una cultura positiva de seguridad y salud, enfocada en la prevención de riesgos; como lo establece también nuestra Política de Seguridad y Salud.
- Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención;
- Todos los colaboradores (as) participan para establecer y poner en práctica esta Política en el lugar de trabajo;
- Promover, defender y vigilar los derechos humanos en todas nuestras operaciones. Nos guiamos y contemplamos las normas internacionales, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Promovemos y respetamos las diferencias expresadas en: edad, nacionalidad, discapacidad, capacidad física y mental, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen étnico, origen racial, estado civil, embarazo, condiciones de salud, idioma o lengua, rasgos físicos, afiliación política, religión, creencias personales, opiniones, condición social o económica, o cualquier otra análoga.; y
- Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores.

3. PRINCIPIOS

- Para favorecer un entorno organizacional favorable, en Genomma Lab Internacional se:
 - o Desarrollan espacios y herramientas para que todos(as) tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
 - o Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios y accesos;
 - o Trata con respeto, amabilidad y cortesía a todos los colaboradores, proveedores, clientes y cualquier persona;

- o Atienden todos los casos relacionados con hostigamiento, burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos; de acuerdo con lo establecido en el Código de Conducta y Ética.
 - o Realizan exámenes médicos al nuevo talento para procurar y mantener su salud;
 - o Capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
- En Genomma Lab, para promover el sentido de pertenencia de los colaboradores (as) a la organización, se hace hincapié en que todos los colaboradores y colaboradoras son valiosos para el centro de trabajo.
 - Impulsamos y promovemos el respeto de la Política de Derechos Humanos, ya que Genomma Lab Internacional considera como parte fundamental del compromiso con sus diversos grupos de interés. Nos guiamos y contemplamos las normas internacionales de derechos humanos, como consta en la mencionada Política.
 - Para lograr una participación proactiva y comunicación entre todos los miembros del equipo, en Genomma Lab Internacional publicamos información relevante y útil para nuestros colaboradores y colaboradoras.
 - Para lograr promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, en la Compañía buscamos realizar una distribución adecuada de cargas de trabajo para todos nuestros colaboradores y colaboradoras por igual, con jornadas que vayan de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo. Para tal efecto, se define en el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate, el manejo y control de las horas extras y tiempos de descanso. Así mismo, se respeta el derecho a la desconexión en los casos de colaboradores(as) que realizan funciones administrativas ya sea en modalidad de teletrabajo o presencial.
 - Para reconocer el desempeño de los y las colaboradoras, se revisa su ejecución a través de una evaluación semestral, lo cual se acompaña de una sesión de retroalimentación por parte del líder inmediato, los resultados de la misma sirven de base para determinar el reconocimiento.
 - Genomma Lab Internacional tiene el compromiso de vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada a través de los canales establecidos, así como dar trámite e intervenir, de forma oportuna, de los reportes que se reciban.

3. OBLIGACIONES DE LA COMPAÑÍA

- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, a través de la aplicación de las guías referidas en la NOM035 de acuerdo con los requerimientos de la norma. Estas guías se aplicarán a los y las colaboradoras que cuenten con por lo menos 6 meses de antigüedad en la organización, para lo cual anualmente se aplicarán las encuestas a nuevos ingresos.
- Evaluar el entorno organizacional a través de las herramientas internas y las establecidas en la ley.
- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.
- Practicar exámenes médicos a los y las colaboradoras expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- Capacitar, difundir y proporcionar información a los colaboradores (as).
- Llevar los registros de: los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, de las evaluaciones del entorno organizacional, de las medidas de control adoptadas, y de los y las colaboradoras a los que se les practicó exámenes médicos.

4. OBLIGACIONES DE LOS Y LAS COLABORADORAS

- Reconocer las medidas de prevención y, en su caso, de control de los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia, acoso u hostigamiento laboral.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional.
- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional y denunciar actos de violencia, acoso u hostigamiento laboral.
- Participar en los eventos de información.
- Someterse a los exámenes médicos.



Marco Sparvieri
CEO
April, 2023