UHJ

טוב טעם ודעת למדני

UNIVERSIDAD HEBRAICA

MÉXICO

comprender · actuar · trascender

POLÍTICA DE RIESGOS PSICOSOCIALES NOM-035 DE LA UNIVERSIDAD HEBRAICA DE MÉXICO

AGOSTO 2020

UH-PRSNOM-035	Procedimiento de Denuncia Interna

ÍNDICE

Autorización 3
Antecedentes 3
Objetivo 4
Alcance 4
Lineamientos 4
Definiciones 4
Acontecimiento traumático severo 5
Acoso, acoso psicológico 5
Apoyo Social 5
Centro de Trabajo 5
Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo 6
Entorno Organizacional Favorable 6
Factores de Riesgo Psicosocial 6
Hostigamiento 6
Malos tratos 7
Medidas de prevención y acciones de control 7
Política de Prevención de Riesgos Psicosociales 7
Violencia laboral 7
Compromisos 8
Responsables 9

UH-PRSNOM-035	Procedimiento de Denuncia Interna

NOMBRE	POSICIÓN	FIRMA
Dr. Eitan Chikli	Rector	
Lic. Marlyn Nehmad	Directora de Administración, Finanzas y Recursos Humanos	

ELABORACIÓN

NOMBRE	POSICIÓN	FECHA DE ELABORACIÓN
Lic. Abigail Romero	Coordinadora de Servicios Generales	15/08/2020

ANTECEDENTES

La Universidad Hebraica (UH) está comprometida de acuerdo a su **Filosofía Organizacional** a cumplir con todas las normas que fomenten una mejora en la condición de su comunidad. En este sentido, el 23 de octubre de 2018, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en el Diario Oficial de la Federación la **NOM-035-STPS-2018,** "Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención".

El su inciso 5.1 de esta norma obliga a "establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:
a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
b) La prevención de la violencia laboral, y
c) La promoción de un entorno organizacional favorable".

UH-PRSNOM-035	Procedimiento de Denuncia Interna

OBJETIVO

Fomentar un entorno organizacional favorable para toda la comunidad que nos permitan proveer un entorno libre de discriminación o violencia laboral basado en la condición de cualquier persona al interior de la UH.

ALCANCE

Esta política se aplica a todos los miembros de la comunidad UH a cualquier nivel.

LINEAMIENTOS

En la Universidad Hebraica creemos y estamos comprometidos con el respeto a la dignidad de cada persona ya que una conducta respetuosa y profesional potencia nuestra misión, promueve la productividad, minimiza los conflictos y mejora nuestra reputación en las comunidades donde trabajamos.

Todos los colaboradores y colaboradoras, alumnos, proveedores u otras personas con quienes tenemos contacto durante el curso de nuestra actividad laboral deben ser tratados justa y respetuosamente sin importar su apariencia, creencias, cultura, afiliaciones u otras características personales.

La UH no tolera, en forma alguna, la violencia o acoso laboral en ningún aspecto de nuestra actividad laboral y comunitaria.

Por lo anterior la UH, establece y comunica la presente Política de Prevención de Riesgos Psicosociales a toda la Comunidad UH.

DEFINICIONES

Con base en lo establecido en la **NOM-035-STPS-2018** se establecen las siguientes definiciones para el mejor entendimiento de la Política.

UH-PRSNOM-035	Procedimiento de Denuncia Interna

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 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. 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 trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

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.

UH-PRSNOM-035	Procedimiento de Denuncia Interna

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 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.

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.

UH-PRSNOM-035	Procedimiento de Denuncia Interna

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.

VIOLENCIA LABORAL

Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

UH-PRSNOM-035	Procedimiento de Denuncia Interna

COMPROMISOS

La UH de conformidad con los lineamientos de la Nom-035 y su Filosofía Organizacional establece los siguientes compromisos:

1. Comunicar de manera eficaz la Política de Riesgos Psicosociales a través de todos los medios físicos y electrónicos disponibles en la UH:

a) Colaboradores UH: **Página Web de la Universidad Hebraica,** Basecamp, WhatsApp, videos, reuniones informativas e impresos en caso de ser necesario.

b) Comunidad UH en general: **Página Web de la Universidad Hebraica,** e impreso en caso de ser necesario.

2. Promover un ambiente respeto de toda la comunidad y a todos los niveles.

3. Garantizar la participación, sensibilización y capacitación de la comunidad en temas de; factores de riesgo psicosocial, violencia laboral, equidad y género, igualdad y discriminación. Para que puedan proponer ideas y exponer sus dudas.

4. Implementar las estrategias necesarias para la identificar, evaluar y controlar de los Factores de Riesgos Psicosociales, Violencia Laboral, a los que estén expuestos los miembros de nuestra comunidad con motivo de sus funciones e interrelaciones.

5. Crear estrategias que busquen equilibrar la relación entre el trabajo y la vida familiar.

6. Reconocer el trabajo de cualquier miembro de la comunidad.

7. Establecer un mecanismo de atención a denuncias que sea; confidencial, imparcial y sin represalias en donde el procedimiento atención sea justo. Por lo que pone a la disposición de la Comunidad:

a) Correo: **holauh@uhebraica.edu.mx**
b) Buzón físico

UH-PRSNOM-035	Procedimiento de Denuncia Interna

RESPONSABLES

Es obligación de todos los responsables aplicar esta Política y predicar con el ejemplo.

a) Comisión de Seguridad e Higiene
b) Recursos Humanos
c) Rectoría
d) Todas las Direcciones de la UH
e) Jefaturas
f) Coordinaciones