Prevención de Riesgos Psicosociales

Política

Objetivo: Establecer los principios y compromisos para promover un entorno organizacional favorable, para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral en todos los centros de trabajo de Bio Pappel dentro del territorio mexicano.

La presente política se apega al cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención que entra en vigor a partir del 23 de octubre 2019.

Alcance: La presente política es de aplicación para todos los colaboradores/as que prestan sus servicios en Bio Pappel dentro del territorio mexicano.

1. Definiciones

- **Bio Pappel:** Hace referencia a Bio Pappel S.A. de C.V, Bio Pappel Scribe, S.A. de C.V. y McKinley Packaging S. de R.L. de C.V.
- **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/a, por el trabajo desarrollado.
- **Entorno Organizacional Favorable:** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores/as a la empresa; 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.
- **Violencia laboral:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador/a, que pueden dañar su integridad o salud.

2. Principios de la Política

A) Para favorecer un entorno organizacional favorable, Bio Pappel se compromete a realizar las siguientes acciones:

- Realizar reuniones con las supervisiones, jefaturas, gerencias y representantes del personal que tengan la oportunidad de exponer tanto sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo como las del personal.
- Mantener limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, sanitarios y accesos.
- Tratar con amabilidad y cortesía a los compañeros/as de trabajo, jefes/as, subalternos/as, visitantes, proveedores y clientes.
- Atender todos los casos relacionados con malos tratos, discriminación, etc. y aplicar las sanciones correspondientes que indique el Comité de Ética.
- Promover exámenes médicos a los colaboradores/as de nuevo ingreso, y promover hábitos preventivos durante la jornada de trabajo.
- Promover exámenes psicométricos para puestos no sindicalizados para situar a cada trabajador/a en el puesto para el cual cuente con capacidades y preparación acordes.
- Realizar planes de promoción interna.
- Capacitar a todos los colaboradores/as para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo, de acuerdo a las necesidades identificadas.

B) Promover el sentido de pertenencia a la organización, señalando la importancia de todos los colaboradores/as para el centro de trabajo.

C) Promover la difusión de las descripciones y responsabilidades de cada puesto.

D) Publicar en tableros anuncios, noticias y avisos de interés para los colaboradores/as relativos a sus labores y operaciones, para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes.

E) Promover un trabajo digno y un entorno organizacional favorable, realizando una distribución adecuada de cargas y jornadas de trabajo, conforme a la Ley Federal de Trabajo y al Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.

F) Vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir de forma oportuna a las quejas que se reciban por los medios establecidos en el código de ética.

3. Compromisos de la Política

- Aplicar esta política en los centros de trabajo a través de las direcciones, gerencias y supervisiones y sus equipos de trabajo.
- No tolerar actos de violencia laboral, así como ninguna práctica que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable de Bio Pappel.
- Aplicar 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.
- Continuar con la Línea de Denuncia Ética que garantiza la confidencialidad de las denuncias, un procedimiento de atención justo, que promueva no represalias y evite reclamaciones abusivas o carentes de fundamento.

- Realizar acciones de sensibilización, programas de información y capacitación.
- Difundir la política y las medidas de prevención.
- Respetar el ejercicio de los derechos de los colaboradores/as 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.

4. Quejas y Denuncias

- Bio Pappel pone a disposición de los colaboradores/as los siguientes canales de denuncia:
  - ✓ Correo electrónico: etica@biopappel.com.
  - ✓ Línea telefónica: 800-7727-735.
  - ✓ Intranet: Sección Línea de Denuncia Ética.
  - ✓ Buzón Físico: Denuncia Ética.