



1º. Noviembre 2018.

## POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

### OBJETIVO

No solo es aportar los medios necesarios para identificar y atender los factores de riesgo psicosocial, sino también la de mejorar de manera efectiva el entorno laboral.

### COMPROMISO GENERAL

Por esta razón, el Instituto Internacional de Administración de Riesgos, S.A. de C.V. (IIAR), considera necesario publicar esta declaración de principios, comprometiéndose a cumplir y hacer cumplir los lineamientos establecidos en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.

Esta Política tiene un enfoque centrado en la persona, por lo que, para promover un entorno organizacional favorable, libre de violencia, con condiciones laborales adecuadas para reducir los factores de riesgo psicosocial, está basada en los siguientes

### PRINCIPIOS:

1. Respeto a las personas:  
Reconocer y respetar plenamente la dignidad humana del personal. No habrá discriminación, crítica, cuestionamiento, ni descrédito por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, condiciones físicas, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. El trato y las relaciones interpersonales serán pacíficas, cordiales, equitativas y respetuosas.
2. Desarrollo integral de las personas:  
Apoyar al personal para desarrollar y mejorar los aspectos: emocionales, cognitivos, sociales y afectivos, y para satisfacer sus necesidades y expectativas de seguridad, pertenencia y autorrealización, haciendo énfasis en el equilibrio entre trabajo, familia y vida social.
3. Cuidado de las personas:  
Promover una cultura de interés prioritario en la salud del personal, tanto física como psicológica, que está basada en la prevención y en la atención oportuna, y que permita un estado completo de bienestar físico y psicosocial, haciendo énfasis en la seguridad en el trabajo y en la certidumbre laboral.
4. Correspondencia persona – institución:  
Corresponder las habilidades, capacidades, aptitudes y actitudes del personal con las necesidades del trabajo y del entorno laboral. Es necesario fomentar la participación del personal en la planeación de las tareas a realizar y tener definidas las funciones asignadas a cada puesto de trabajo, por lo que es importante establecer mecanismos de comunicación que permitan al personal expresar sus inquietudes.





## COMPROMISOS

Con el fin de identificar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial y de promover un entorno organizacional favorable en el IIAR, esta institución asume los compromisos de:

1. No tolerar:
  - a. La violencia laboral en ninguna de sus formas.
  - b. Actitudes, acciones u omisiones que puedan generar eventos traumáticos.
  - c. Condiciones laborales que propicien los factores de riesgo psicosocial.
  - d. Conductas que atenten contra el entorno organizacional favorable.
2. Crear mecanismos para identificar factores de riesgo psicosocial a los que están expuesto el personal con motivo de sus funciones, de sus interrelaciones o sus condiciones.
3. Crear mecanismos, acciones y procedimientos para prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial y para promover un entorno organizacional favorable.
4. Instituir políticas y protocolos que promuevan la igualdad y la equidad de género, prevengan y atiendan la discriminación, la violencia de género y la violencia laboral.
5. Establecer mecanismos de comunicación entre el personal y autoridades que involucren a las y los trabajadores en la toma de decisiones sobre la planeación, organización y control de las tareas, con el fin de atender problemas que impiden el desarrollo de las actividades, y de distribuir equitativamente la carga de trabajo. Para esto es imprescindible contar con la documentación que defina claramente las tareas y las responsabilidades.
6. Promover la solidaridad entre el personal y entre los diferentes niveles organizacionales con el fin de apoyarse mutuamente y de intercambiar conocimientos y experiencias, a través del fomento de actividades de interés común.
7. Establecer mecanismos que permitan equilibrar la relación entre el trabajo y la vida familiar.
8. Reconocer el trabajo sobresaliente y la constancia en el mismo.
9. Instituir programas de capacitación al personal que sean:
  - a. Pertinentes con las funciones encomendadas.
  - b. Promotores del desarrollo integral: personal y laboral.

INSTITUTO INTERNACIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS, S.A. DE C.V.

Lic. Jorge Suárez Peredo Larios  
Director General

