



POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y PROMOCIÓN DE UN ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE.

Esta política aplica a todo el personal de SEKTOR **Estrategia en Seguridad Privada y Transporte Match, S.A. de C.V.**, en sus diferentes centros de trabajo, comisiones, proyectos y servicios.

INTRODUCCIÓN

La presente política ha sido desarrollada conforme a los requerimientos de la Norma Oficial Mexicana publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de octubre de 2018, NOM-035-STPS-2018 referente a la Identificación, Análisis y Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. La cual estará sujeta a una revisión y actualización cada 2 años o cuando surja un cambio en la norma de referencia NOM-035-STPS-2018.

OBJETIVO

Nos comprometemos a seguir los lineamientos para identificar, examinar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, que pueden causar estrés laboral, y para evitar la violencia en el trabajo. El objetivo es fomentar un ambiente de trabajo positivo en todos nuestros centros. De esta manera, queremos desarrollar una cultura que valore el trabajo digno y busque constantemente mejorar las condiciones laborales.

CLÁUSULAS Y RESPONSABILIDADES

En SEKTOR **Estrategia en Seguridad Privada y Transporte Match, S.A. de C.V.**, con relación a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable, se asumen los compromisos siguientes:

- I. Establecer por escrito, implementar, mantener y difundir en los diferentes centros de trabajo la presente política para la prevención de riesgos psicosociales contemplando lo siguiente:
 - a) Prevención de riesgos de carácter psicosocial.
 - b) Prevención de violencia laboral (física, psicológica y/o verbal).
 - c) Promoción de un entorno organizacional favorable.



- II. Llevar a cabo acciones de difusión, sensibilización, comunicación y capacitación sobre la presente política a través de personal interno o externo.
- III. Identificar, analizar, evaluar y presentar los resultados correspondientes a las siguientes condiciones:
 - a) Identificación de los colaboradores que han estado expuestos a acontecimientos traumáticos severos. En cumplimiento con lo dispuesto con el numeral 5.5 del ordenamiento.
 - b) Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en los diferentes centros de trabajo. Conforme a los requerimientos descritos por el numeral 5.2 de la norma oficial.
 - c) Evaluación de las condiciones y factores que afecten al entorno organizacional, conforme a la obligatoriedad estipulada por el numeral 5.3 de la NOM-035.
- IV. La aplicación de la presente política de prevención de riesgos psicosociales, prevención de la violencia laboral y promoción de un entorno organizacional favorable, contempla los siguientes espacios relacionados con las actividades laborales:
 - a) El lugar de trabajo, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
 - b) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
 - c) Las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
 - d) En su caso el alojamiento proporcionado por el empleador,
 - e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo relativo a acontecimientos traumáticos severos y de violencia laboral.
- V. **SEKTOR Estrategia en Seguridad Privada y Transporte Matoh, S.A. de C.V.** a través de la Comisión de Seguridad e Higiene y de la persona responsable de la seguridad y salud ocupacional de cada centro de trabajo cumplirá con las siguientes funciones y responsabilidades:
 - a) Asegurar de que estamos cumpliendo con la norma NOM-035-STPS-2018, identificando qué pasa si no lo hacemos y cómo nos beneficia seguir la norma en cuanto a cómo trabajamos y cómo nos sentimos en el trabajo.
 - b) Aprobar esta política para evitar los riesgos que causan estrés laboral. Aquí también diremos cómo identificar, evaluar, controlar y sancionar situaciones que se relacionen con esto.
 - c) Tomar parte en el análisis de lo que dicen las encuestas sobre estrés laboral y cómo es el ambiente en el trabajo.
 - d) Apoyar y estar informados sobre cómo van las acciones que hemos puesto en marcha para prevenir el estrés laboral.



- e) Atender las quejas sobre mal ambiente laboral o actos de violencia en el trabajo que se reciban por los medios que hayamos establecido.
 - f) Ser directamente responsables de supervisar o llevar a cabo los planes de acción para controlar riesgos que causan estrés laboral.
 - g) Saber qué trabajadores han vivido experiencias traumáticas relacionadas al trabajo y definir cómo los vamos a atender, ya sea con exámenes médicos o valoraciones psicológicas, como lo pide la norma.
 - h) Atender los informes de trabajadores que hayan visto o sufrido condiciones que pusieron en riesgo su vida o integridad y evaluar la situación.
 - i) Mantenerse informados sobre cómo se comunica a los trabajadores acerca de los riesgos de estrés laboral y cómo promovemos un buen ambiente de trabajo.
- VI. Es compromiso y obligación de la empresa **SEKTOR Estrategia en Seguridad Privada y Transporte Match, S.A. de C.V.**, establecer e instrumentar medidas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y a la violencia laboral, así como la promoción de un entorno organizacional favorable, mediante acciones que impulsen el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación sobre los siguientes temas:
- a) Liderazgo y relaciones en el trabajo.
 - b) Planificación y distribución de las cargas de trabajo.
 - c) Acciones para un mejor control del trabajo.
 - d) Actividades para fomentar el apoyo social.
 - e) Fomento del equilibrio en la relación trabajo-familia.
 - f) Mecanismos promuevan el reconocimiento del trabajo.
 - g) Protocolos para la prevención y erradicación de la violencia laboral.
 - h) Planes para la capacitación, adiestramiento y de desarrollo de los trabajadores.
- VII. **SEKTOR Estrategia en Seguridad Privada y Transporte Match, S.A. de C.V.**, dispone de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, al cual pueden acceder todos los colaboradores a través del siguiente canal de denuncia: **atencionaempleados@sektor.com.mx** así como también a través del buzón de quejas instalado **físicamente en base (oficinas) y otro en el área de capacitación.**
- VIII. Detalle de las prácticas opuestas al entorno organizacional y actos de violencia laboral, contemplando los siguientes supuestos:
- a) Situaciones en el trabajo que son peligrosas o poco saludables y que hacen que el trabajador tenga que esforzarse más de lo normal para hacer bien su trabajo.
 - b) Tareas o demandas laborales que son demasiado para la capacidad del trabajador, ya sea en cantidad, en pensar mucho o en manejar emociones.
 - c) Sentirse sin control sobre el trabajo, sin poder tomar decisiones o influir en lo que se hace día a día.



- d) Horarios o cambios de turno que son más largos de lo que dice la Ley Federal del Trabajo, o cuando no hay tiempos de descanso claros.
- e) Situaciones donde el trabajo interfiere con el tiempo en familia, especialmente si se tiene que trabajar fuera del horario normal de forma constante.
- f) Comportamiento del jefe o superiores que sea agresivo, junto con instrucciones de trabajo poco claras y poca o ninguna retroalimentación sobre cómo se está haciendo el trabajo.
- g) Dificultades para hablar y trabajar en equipo con los compañeros, incluyendo malas comunicaciones, falta de apoyo y problemas para cooperar y colaborar.
- h) Conductas relacionadas con actos de violencia laboral, tales como:
 - Comportamientos que afectan de manera continua y seria la tranquilidad y dignidad del trabajador, como faltarle al respeto, insultar, menospreciar, ignorar, discriminar, hacer comparaciones dañinas, rechazar, amenazar o manipular.
 - Abuso de poder en una relación de trabajo, manifestado en actos o palabras que lastiman o intimidan.
 - Trato ofensivo que se repite en el tiempo, como insultos, burlas o humillaciones constantes.
 - Dar tareas que no corresponden con las habilidades o la posición del trabajador, aprovechando la posición de autoridad para hacerlo.
 - Tratar a las personas como si fueran objetos o propiedades, actuando de forma autoritaria o irrespetuosa. Criticar de forma continua y sin razón, o señalar errores del trabajador en público.
 - Acciones violentas como gritar, insultar, humillar, intimidar, amenazar o usar la fuerza física contra cualquier persona en el lugar de trabajo, ya sea empleado, superior, proveedor o cualquier otro relacionado con nuestro entorno laboral.
- i) Conductas vinculadas con actos de acoso u hostigamiento sexual, tales como:
 - Hacer gestos con las manos o el cuerpo que tengan un significado sexual.
 - Tocar a alguien de manera inapropiada o con intenciones sexuales, como manoseos o jalones.
 - Dar regalos o tratos especiales para mostrar interés sexual en alguien, de forma directa o indirecta.
 - Usar intimidación o agresión para obligar a alguien a someterse a deseos o intereses sexuales.
 - Mirar a alguien sin su permiso mientras está en un espacio privado, como cambiándose de ropa o usando el baño.
 - Ofrecer un empleo, un ascenso o mejores condiciones laborales a cambio de favores sexuales.
 - Castigar a alguien con tareas no relacionadas con su trabajo o medidas disciplinarias por rechazar avances sexuales.



- Condicionar un servicio o evaluación a que la persona acepte conductas de tipo sexual.
- Hacer comentarios, burlas o piropos sobre el cuerpo de alguien con un tono sexual, ya sea en persona o por cualquier medio.
- Comentar sobre la vida sexual de alguien de manera inapropiada, ya sea en persona o por cualquier medio.
- Hacer insinuaciones o invitaciones para encuentros sexuales.
- Utilizar palabras o frases que denigran a alguien de forma sexual.
- Preguntar acerca de las preferencias, fantasías o vida sexual de alguien.
- Mostrar o enviar imágenes, videos o mensajes de contenido sexual que no son solicitados ni deseados por la persona que los recibe.
- Esparcir rumores o información sobre la vida sexual de alguien.
- Hacer insultos o humillaciones que tengan un contenido sexual.
- Exponer partes del cuerpo de forma inapropiada y con intención sexual frente a otras personas.

IX. De conformidad con lo establecido por la NOM-035-STPS-2018, será obligación de todos los trabajadores que forman parte de **SEKTOR Estrategia en Seguridad Privada y Transporte Match, S.A. de C.V.**, lo siguiente:

- a) Cumplir con las estrategias preventivas y, en caso necesario, correctivas para mitigar los factores de riesgo psicosocial y así contribuir a un entorno de trabajo favorable y libre de violencia laboral.
- b) Abstenerse de llevar a cabo conductas que deterioren el ambiente laboral o que inciten a la violencia en el lugar de trabajo.
- c) Colaborar en la identificación de factores de riesgo psicosocial y, cuando corresponda, participar en las evaluaciones del ambiente laboral.
- d) Reportar al patrón y/o a sus representantes (supervisores o coordinadores) cualquier práctica que contravenga un ambiente laboral adecuado y denunciar cualquier forma de violencia laboral, siguiendo los mecanismos establecidos en el numeral 8.1, inciso b de la NOM-035-STPS-2018.
- e) Notificar de forma escrita a la empresa y a sus representantes, a través de los supervisores y coordinadores del servicio, cualquier acontecimiento traumático severo que haya presenciado o sufrido.
- f) Asistir a los talleres y seminarios organizados por la empresa para la prevención de factores de riesgo psicosocial, así como para la promoción de la salud y el bienestar.
- g) Someterse a evaluaciones médicas y psicológicas en caso de haber estado expuesto a situaciones traumáticas severas, haber sido víctima de violencia laboral o presentar riesgos psicosociales, conforme a lo especificado por la NOM-035-STPS-2018.

X. La efectiva implementación de esta política es responsabilidad conjunta de supervisores, coordinadores, gerentes y directores, quienes no sólo deben asegurar su aplicación sino también ser modelos a seguir en su cumplimiento. Asimismo, los trabajadores tienen el deber de adherirse a las medidas preventivas estipuladas y



reportar a la Gerencia de Recursos Humanos y/o a la Comisión de Seguridad e Higiene cualquier circunstancia que comprometa su bienestar físico y emocional, altere un entorno organizacional favorable o involucre la presencia de acontecimientos traumáticos severos, ya sea dentro del centro laboral o en el ejercicio de sus funciones profesionales.

SEKTOR Estrategia en Seguridad Privada y Transporte Match, S.A. de C.V., reitera su compromiso irrevocable de supervisar la aplicación estricta de las directrices y reglamentaciones destinadas a prevenir cualquier conducta que contravenga la presente política. Nos obligamos a garantizar la confidencialidad y el resguardo de la información recopilada durante los procedimientos de evaluación y seguimiento, tal como lo establece la normatividad aplicable.

Adicionalmente, aseguramos un procedimiento ágil y transparente para la recepción, tratamiento e intervención de quejas o denuncias presentadas por los colaboradores a través de los canales formales de comunicación previamente definidos. En este sentido, nos comprometemos a establecer mecanismos que permitan resolver de manera oportuna y eficaz cualquier situación que altere un entorno organizacional favorable.

Con ello, SEKTOR Estrategia en Seguridad Privada y Transporte Match, S.A. de C.V., garantiza que la relación laboral entre los trabajadores y la entidad mantenga un ambiente de respeto, dignidad y productividad, en plena conformidad con los lineamientos de la NOM-035-STPS-2018 y otras regulaciones vinculadas.

La observancia de esta política es considerada parte integral de la ética laboral y la calidad organizacional que nos rigen, y su incumplimiento conllevará las acciones correctivas y/o sancionatorias que se estimen pertinentes según el caso.

Guadalajara, Jalisco, México. Enero 2024

Director General

Recursos Humanos