

# Política: Prevención de Riesgos Psicosociales

<b>Tipo de Documento</b>	<b>Política</b>
<b>Unidad de Negocio</b>	RLH Properties
<b>Área:</b>	Talento Recursos Humanos
<b>Dirección:</b>	Recursos Humanos
<b>Código:</b>	RLH-PO-RH19-02-V1
<b>Versión:</b>	1.0
<b>Fecha de publicación:</b>	Septiembre 2019
<b>Descripción/comentario:</b>	Creación de la política
<b>Próxima revisión:</b>	Junio 2024
<b>Aplicable a partir de:</b>	Noviembre 2019
<b>Propietario:</b>	Gerente de Talento y Recursos Humanos
<b>Elaborado por:</b>	Control Interno y Normatividad
<b>Revisado por:</b>	Coordinador de Desarrollo Organizacional y Talento
<b>Autorizado por:</b>	Dirección de Recursos Humanos

## Temario

I. Objetivo.....	2
II. Alcance .....	2
III. Disposiciones Generales con Relación a Prevención de Riesgos de Carácter Psicosocial.....	2
IV. Principios de la Política .....	4
V. Procedimiento de Denuncia.....	5

# Política: Prevención de Riesgos Psicosociales

---

## Glosario:

Concepto	Descripción
Factores de Riesgo Psicosocial	Corresponde a aquellos que pueden provocar en los empleados 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, el tipo de jornada de trabajo y exceso en las mismas sin periodos de recuperación y descanso, interferencia en la relación trabajo-familia, entornos de trabajo inseguros y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral, siempre que estén ligados al trabajo desarrollado o con motivo del trabajo.
Violencia laboral	Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del empleado, que pueden dañar su integridad o salud.
Entorno Organizacional Favorable	Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los empleados; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición de responsabilidades para los empleados; la participación proactiva y comunicación entre empleados; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

## I. Objetivo

---

Establecer las disposiciones que deberán seguirse por todos los empleados y líderes de área que aseguren la prevención de los factores de riesgo psicosociales, la prevención de la violencia laboral, así como la promoción de un entorno organizacional favorable dentro de la Empresa.

## II. Alcance

---

Esta política está dirigida a todos los empleados de RLH Services, S. de R.L de C.V. que laboren en el mismo centro de trabajo.

## III. Disposiciones Generales con Relación a Prevención de Riesgos de Carácter Psicosocial

---

En RLH nos preocupamos por el bienestar de todos los que forman parte de nuestro equipo, así también asumimos nuestro compromiso con nuestros empleados para la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable a través de:

- Asegurar que empleados, coordinadores, gerentes y directores apliquen la presente política.
- Promover la no tolerancia de ningún tipo de violencia laboral, así como de ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.

## Política: Prevención de Riesgos Psicosociales

---

- Buscar la aplicación de medidas encaminadas a prevenir factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas.
- Áreas de servicio internos tales como Recursos Humanos, Control Interno y Jurídico serán las responsables de evaluar, proponer e implementar las acciones encaminadas a los fines descritos.

Las acciones incluyen, pero no se limitan a:

- a) Establecer y difundir el Código de Conducta.
  - b) Definir, difundir y asegurar el buen funcionamiento de la línea de denuncias “RLH te escucha” con un procedimiento de atención justo que no permite represalias.
  - c) Establecer políticas y procedimientos relacionadas.
  - d) Definir iniciativas y programas que fomenten la comunicación interna, integración y mejora del ambiente y condiciones de trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de las políticas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la integridad de los empleados que hagan uso de los canales internos para denunciar actos que incrementen los factores de riesgo psicosocial, violencia o un entorno laboral desfavorable.
  - Llevar a cabo acciones de sensibilización, programas de información y capacitación.
  - Divulgar de forma eficaz las políticas y las medidas de prevención.
  - Respetar los derechos de los empleados para observar sus creencias relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
  - Crear espacios de participación y comunicación con los empleados.
  - Capacitar a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
  - Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.
  - Evaluar el desempeño de cada uno de los colaboradores.
  - Definir mecanismos que permitan reconocer el desempeño sobresaliente (superior al esperado) de los colaboradores.

Para lograr los compromisos descritos es responsabilidad de los líderes de cada área promover acciones que favorezcan el sentido de pertenencia a la organización y un entorno organizacional favorable.

### IV. Principios de la Política

---

1. RLH con el apoyo de sus distintas áreas debe realizar y promover las siguientes acciones para favorecer un entorno organizacional favorable:
  - Reuniones con los empleados para darles oportunidad de exponer sus dudas e inquietudes.
  - Mantener limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes.
  - Promover un ambiente de trabajo donde las relaciones entre empleados, jefes, subalternos, visitantes, proveedores y clientes sean bajo principios de amabilidad, cortesía y respeto.
  - Atender los casos relacionados con acoso laboral, malos tratos, discriminación, etc. y su correspondiente sanción en caso de aplicar.
  - Realizar evaluaciones psicológicas a los empleados que hayan sido expuestos a factores de riesgos psicosocial o violencia laboral.
  - Establecer programas de promoción interna y desarrollo de habilidades y capacidades para desempeñar su puesto actual y/o prepararse para posiciones futuras.
  - Asegurar una cultura de alto desempeño a través de evaluaciones al menos una vez al año de cada uno de los empleados que sirvan de base para procesos de retroalimentación, reconocimiento y/o asignación de beneficios (en caso de aplicar).
  - Realizar acciones de sensibilización, programas de información sobre la prevención de los factores de riesgo psicosocial, violencia laboral y entorno organizacional favorable.
2. Establecer mecanismos para promover el sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización, valorando a todos los empleados sin importar su nivel jerárquico.
3. Implementar programas de comunicación interna para asegurar que los empleados sean informados oportunamente de acontecimientos importantes que puedan afectar o favorecer su desempeño individual.
4. Elaboración y difusión de los manuales, políticas y procedimientos que señalan los lineamientos internos y la descripción de actividades de cada función.
5. Ayudar a gerentes y supervisores a establecer cargas de trabajo adecuadas en función de la naturaleza específica de los puestos y acordes a la Ley Federal del Trabajo.
6. Vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las denuncias que se reciban por los medios establecidos.

### V. Procedimiento de Denuncia

---

RLH exhorta a todos los empleados a reportar y en su caso presentar denuncias de los incidentes de riesgo psicosocial, violencia laboral y conductas contrarias al entorno organizacional favorable, de modo tal que se pueda desarrollar adecuada, imparcial y discretamente, una investigación efectiva y cuidadosa que permita implementar las acciones correctivas y que puedan ser llevadas a cabo en el momento apropiado. Las denuncias serán aceptadas en forma escrita o verbal, a través del Oficial de Cumplimiento, al Comité de Ética o el canal de comunicación “RLH te escucha” (teléfono: 800 04 38422 sitio: [rlhteescucha.ethicsglobal.com](mailto:rlhteescucha.ethicsglobal.com), correo: [etica@rlhproperties.com.mx](mailto:etica@rlhproperties.com.mx), en la página web de RLH <https://rlhproperties.com.mx/> sección Gobierno Corporativo o en el intranet RLH y Tú). RLH insta el pronto reporte de reclamos o preocupaciones para que oportunamente se puedan tomar las acciones correspondientes.

Asimismo, los empleados que crean haber experimentado, directa o indirectamente, o tengan conocimiento de una conducta que sea contraria a la presente política o quien tenga dudas acerca de tales asuntos, deben contactarse con algún representante del departamento de Recursos Humanos, o hacerlo a través de los canales mencionados en el párrafo anterior, los cuales funcionarán como mecanismos para la presentación de denuncias por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.

#### No Represalias

Esta política prohíbe las represalias en contra de empleados o personas que hayan presentado denuncias de buena fe o hayan proporcionado información sobre una denuncia o incidente de violencia laboral. Los empleados que participen en represalias o amenazas de represalias serán disciplinados hasta e incluyendo la terminación del empleo.

#### La Investigación de lo Alegado

Cualquier testimonio reportado sobre riesgo psicosocial, violencia laboral y conductas contrarias al entorno organizacional favorable será rápida e imparcialmente investigado realizando oportunamente el cierre según las circunstancias. La investigación podrá incluir entrevistas individuales con las partes involucradas y, de ser necesario, con individuos que pudieran haber observado la conducta alegada o pudieran tener cualquier otra información relevante.

Dentro del máximo posible, se mantendrá la confidencialidad durante todo el proceso de investigación y hasta la medida en que sea consistente con una adecuada investigación y las acciones disciplinarias apropiadas. Se espera que los empleados involucrados en el proceso de investigación provean su total cooperación y mantengan la confidencialidad, cuando así sea solicitado.