



**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
NOM-035-STPS-2018**



Con el propósito de establecer los lineamientos que orienten, salvaguarden y promuevan la prevención de riesgos psicosociales para todas las personas trabajadoras que integran a la **Universidad Nacional Autónoma de México**, tal y como lo establece la Norma Oficial Mexicana “*NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*”, se emite la:

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En este centro de trabajo, la Universidad Nacional Autónoma de México, en relación con 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 y los principios rectores siguientes:

1. Para propiciar un entorno organizacional favorable, la UNAM:
 - a) Promueve reuniones con la comunidad universitaria, a fin de que todas las personas tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su entorno laboral y desempeño de sus funciones.
 - b) Mantiene limpias las áreas de trabajo y las áreas comunes: baños, sanitarios, accesos;
 - c) Promueve el trato con amabilidad y cortesía entre las y los compañeros de trabajo, jefes, jefas, colaboradores, colaboradoras, estudiantes y visitantes;
 - d) Atiende y resuelve todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etcétera;
 - e) Impulsa el desarrollo de planes de promoción interna, de acuerdo a la normatividad aplicable, y
 - f) Capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
2. Para prevenir los riesgos psicosociales la UNAM:
 - a) Promueve el sentido de pertenencia a la institución, haciendo hincapié en que todo el personal es importante para que la UNAM pueda cumplir con sus funciones sustantivas.
 - b) Imparte a las personas trabajadoras la capacitación acorde a las actividades que desempeñan, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas,
 - c) Difunde y promueve el seguimiento a los manuales de organización y las descripciones de puesto, que indican las responsabilidades específicas de cada unidad laboral, para lograr la definición precisa de las responsabilidades de las y los trabajadores, personal académico y funcionariado universitario,
 - d) Publica noticias y avisos de interés, en lugares apropiados, relativos a sus labores y operaciones y fomenta que su comunidad haga lo mismo para lograr la participación proactiva y comunicación entre su comunidad,
 - e) Define funciones en los manuales de organización y en las descripciones de puesto que se emiten, así como en los Contratos Colectivos de Trabajo para el personal académico y administrativo de base de acuerdo a la naturaleza específica de la labor de que se trate para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, se realiza una distribución adecuada

- de cargas de trabajo, con jornadas laborales de acuerdo a la normatividad federal e institucional, para tal efecto,
 - f) Evalúa a cada persona trabajadora de acuerdo con la normatividad institucional aplicable y los resultados de esta evaluación sirven de base para determinar el reconocimiento o beneficios a las personas trabajadoras sobresalientes.
 - g) Vigila el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, salvaguarda la información que sea recolectada, da trámite e interviene de forma oportuna en las quejas que se reciban por los medios establecidos.
3. Compromisos:
- a) La participación del cuerpo directivo, funcionariado, representantes universitarios y todo aquel que funja como jefe o jefa de una o varias personas trabajadoras para aplicar y hacer valer esta política;
 - b) La no tolerancia a los actos de violencia laboral, incidentes que propicien el aumento de factores de riesgo psicosocial o de acciones en contra de un entorno organizacional favorable;
 - c) La aplicación de medidas encaminadas a la prevención en el aumento del riesgo psicosocial y la violencia laboral; así como para promover un entorno organizacional favorable;
 - d) La existencia de procedimientos de atención justos, que no permitan represalias y eviten reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garanticen la confidencialidad de los casos;
 - e) La realización de acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
 - f) La divulgación de forma eficaz de las políticas y medidas de prevención;
 - g) La participación de todas las personas trabajadoras universitarias (funcionariado, de confianza, personal académico y personal administrativo de base) en el establecimiento y aplicación de esta política en el lugar de trabajo;
 - h) El respeto al ejercicio de los derechos del personal 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, y
 - i) La creación de espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas del personal académico, administrativo, funcionariado y representantes universitarios.

Atentamente,
“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”
 Ciudad Universitaria, CdMx., a 16 de marzo de 2023
El Secretario Administrativo de la UNAM

Dr. Luis Agustín Álvarez Icaza Longoria

