

NOM-035-STPS-2018 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO - IDENTIFICACIÓN



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL INSTITUTO DE LA DEFENSORÍA PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO.

El Instituto de la Defensoría Pública, es un órgano desconcentrado de la Consejería Jurídica, con autonomía técnica y operativa, cuyo objeto es operar, coordinar y dirigir la Defensoría Pública del Estado de México, consistente en proporcionar orientación jurídica y defensa en materia penal y especializada en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes; asistencia jurídica en procedimientos de responsabilidades administrativas, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, así como patrocinio civil, familiar, mercantil y de amparo en cualquier etapa del procedimiento legal aplicable, a las personas que lo soliciten, en los términos de lo que señala la Ley de Defensoría Pública del Estado de México.

El Instituto de la Defensoría Pública, 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 siguientes:

- Es obligación del personal de mando medio y superior aplicar esta política y actuar conforme a la misma, a fin de ser un ejemplo para las personas servidoras del Instituto de la Defensoría.
- Los actos de violencia laboral no serán tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable.
- Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, para evitar consecuencias adversas; así como acciones dirigidas a la promoción de un entorno organizacional favorable, las cuales se encuentran establecidas en el Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México y sus Organismos Auxiliares, Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Estado de México y Reglas de Integridad.
- Se cuenta con un procedimiento para la recepción y atención de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y con un mecanismo para denunciar actos de violencia laboral, el cual no permite represalias y evita reclamaciones arbitrarias o carentes de fundamento y que garantiza la confidencialidad de los casos.
- Se realizan pláticas de sensibilización para la prevención de riesgos psicosociales, así como cursos y programas de información y capacitación para las personas servidoras públicas de este Instituto.

- Se divulgan, de forma eficaz, entre las personas servidoras públicas, las políticas y medidas de prevención que se aplican en el Instituto, a través de los diferentes canales de comunicación establecidos.
- Todas las personas servidoras públicas, del Instituto, participa activamente para establecer y poner en práctica esta política en su lugar de trabajo.
- Se respeta al ejercicio de las personas servidoras públicas, para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia, edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
- Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de las personas servidoras públicas.

La política se basa en las siguientes acciones:

1. Para mantener un entorno organizacional favorable en el Instituto de la Defensoría Pública:

a) Se realizan reuniones de las personas titulares de las unidades administrativas con las personas servidoras públicas adscritas a su área, con el fin de que puedan exponer sus dudas, inquietudes o quejas relacionadas con su trabajo

b) Se mantienen limpias, ventiladas e iluminadas las áreas de trabajo, así como todas las áreas comunes.

c) Se promueve y propicia el trato amable y cortés entre las personas servidoras públicas, usuarias(os) y visitantes.

d) Se atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación y, en su caso, se sancionan.

e) Se solicita certificado médico como parte de los requisitos para el ingreso de las nuevas personas servidoras públicas, con el objeto de mantener su salud.

f) Se llevan a cabo, a través de la Dirección de Capital Humano y Escalafón de la Dirección General de Personal, exámenes psicológicos y/o psicométricos, para situar a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, de acuerdo con su formación académica.

g) Se realizan planes de promoción interna, mediante el proceso escalafonario, coordinado por la Dirección General de Personal.

h) Se cuenta con una plática sobre Factores de Riesgo Psicosocial en las Instituciones Públicas, proporcionada por el Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos del Estado de México, la cual está de forma permanente en la página de intranet del Instituto.

2. En el Instituto, se hace hincapié en que todas las personas servidoras públicas que laboran a su interior son importantes, reconociendo los resultados positivos y retroalimentando las actividades que desarrollan, ya que es imposible su funcionalidad sin la participación éstas.

3. En el Instituto, para lograr la definición precisa de responsabilidades para el personal, se difunde y promueve el seguimiento y cumplimiento puntual del Manual de Organización del Instituto de la Defensoría Pública del Estado de México, los oficios de asignación de funciones y, en su caso, descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.
4. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, el Instituto realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas conforme a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, al Manual de Procedimientos del Instituto de la Defensoría Pública, oficios de asignación de funciones y descripciones de puesto, así como al Reglamento Interior de la Consejería Jurídica y del Reglamento Interior del Instituto de la Defensoría Pública, según la naturaleza específica de la actividad y las necesidades propias de su encargo.
5. El desempeño del personal servidor público del Instituto, se evalúa dos veces al año, en coordinación con la Dirección de Capital Humano y Escalafón, por conducto de la(el) jefa(e) inmediata(o) y en presencia de la persona servidora pública; los resultados sirven de base para determinar áreas susceptibles de mejora y conocer el rendimiento y productividad de las personas servidoras públicas.
6. El Instituto, en todo momento, promoverá un entorno organizacional favorable para todas las personas servidoras públicas que estén adscritas al mismo.

Por lo antes señalado:

El Instituto de la Defensoría Pública del Estado de México, se compromete a **vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral y salvaguardar la información** que sea recolectada; así como, dar trámite de forma oportuna a las quejas que se reciban por los medios establecidos, para el caso de intervenir, si fuese necesario, en la aplicación de sanciones de conformidad con el ámbito de su competencia.

Cabe enfatizar que, es de interés para este Instituto, continuar implementando **acciones con mejoras en las condiciones laborales**, que permitan **cuidar el talento humano y ayuden a prevenir factores de riesgo psicosocial**.