



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



Esta **Administración del Sistema Portuario Nacional Puerto Chiapas, S.A. de C.V.**, como parte de la Administración Pública Federal, direccionada a la Secretaría de Marina, en cumplimiento al **Capítulo 8 de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención**, numerales **8.1** y **8.2**, y en relación con impulsar la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable; sin menoscabo de la empatía y deber para con los principios de igualdad y no discriminación a los que se encuentra sujeta; por lo tanto, pone a **DISPOSICIÓN** las:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACCIONES DE CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, DE LA VIOLENCIA LABORAL, Y PROMOCIÓN DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE DEL CENTRO DE TRABAJO DENOMINADO ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA PORTUARIO NACIONAL PUERTO CHIAPAS, S.A. DE C.V., DE CONFORMIDAD AL CAPÍTULO 8 DE LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018.

Por lo cual, esta Entidad asume y se sujeta a lo siguiente:

- ❖ Mantener acciones de difusión de información relativa al tema por los medios al alcance, a partir de la implementación de una *“Política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo”*, *“Programa de Sensibilización del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)”*.
- ❖ Establecer acciones de capacitación y sensibilización relativa al tema por los medios al alcance, a partir de la implementación del *“Programa de Capacitación Anual”*.
- ❖ Conservar la participación proactiva y comunicación de forma directa y con frecuencia entre las y los trabajadores; con el establecimiento de espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de las y los trabajadores sin menoscabo de su nivel jerárquico, con el fin de fomentar la comunicación.
- ❖ Definir las responsabilidades y la distribución adecuada de cargas de trabajo para el personal trabajador de forma equitativa y de acuerdo al puesto; a partir de la implementación de un *“Descriptivo de Puesto”* y un *“Manual de Organización”*.
- ❖ Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de las y los trabajadores; mediante la capacitación para la adecuada realización de las actividades encomendadas a su área de trabajo y con oportunidad de señalar sus necesidades de capacitación, a partir de la implementación de *“Detección de Necesidades de Capacitación”* y de un *“Programa de Capacitación Anual”*.
- ❖ Contribuir al fomento de las actividades culturales, del deporte y de salud entre las y los trabajadores, a partir de la implementación de un *“Programa de Promoción y Prevención de Salud”*.



- ❖ Reconocer el desempeño de las y los trabajadores, con el establecimiento de espacios de anuncios del logro, sin menoscabo de su nivel jerárquico, a partir de la implementación de mecanismos de mención verbal o difusión por los medios al alcance de la Entidad.
- ❖ Respetar las jornadas laborales regulares conforme a la *“Ley Federal del Trabajo”* y a partir de la implementación de un *“Reglamento Interior de Trabajo”*.
- ❖ Constituir lineamientos para contribuir al equilibrio en la relación trabajo-familia, a partir de la implementación del *“Reglamento Interior del Trabajo”*.
- ❖ Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral, a partir de la implementación de un *“Buzón de quejas y sugerencias”*, así como, la conformación del *“Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI)”* y el *“Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación”*, en atención a casos relativos al tema.
- ❖ Establecer lineamientos y procedimientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto; a partir de la implementación del *“Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo”*, *“Pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual”*, *“Código de Conducta”*, *“Política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo”*, *“Política de Igualdad Laboral y No Discriminación 2023”*, *“Posicionamiento de no tolerancia a actos de corrupción”*, *“Procedimiento para recibir, registrar y dar atención a quejas y denuncias por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta”*.
- ❖ Implantar y difundir procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y la forma en que se deben denunciar, a partir de la conformación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) y el Comité para la Igualdad Laboral y No Discriminación, en atención a casos relativos al tema, *“Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo”*, *“Procedimiento para recibir, registrar y dar atención a quejas y denuncias por incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta”*, *“Formatos de quejas y/o denuncias”*, *“Directorio de los Comités”*.

