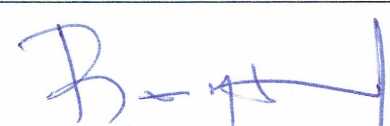
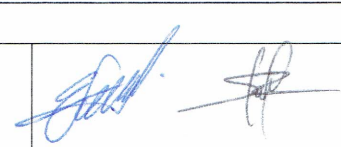



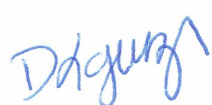


SISTEMA DE POLÍTICAS DE GRUPO PROTEXA	
CLAVE DE POLÍTICA: PGP-03-09	TIPO DE DOCUMENTO: ORIGINAL
NOMBRE DE LA POLÍTICA: PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
TIPO DE DOCUMENTO: POLÍTICA GENERAL	
EMISIÓN: NOVIEMBRE 2020	VIGENCIA: NOVIEMBRE 2023

RELACIÓN CON OTROS DOCUMENTOS:
CÓDIGO DE ÉTICA DE GRUPO PROTEXA

FUNDAMENTOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Lineamientos de Gobierno Corporativo de Grupo Protexa • Manual de Gobierno Corporativo de Grupo Protexa • Manual de Denuncias de Hechos Indevidos y Protección a Informantes • Manual de Control Interno de Grupo Protexa • Código de Ética y Conducta Corporativa • NOM 035 STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo • NOM-019-STPS-2011 Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene • NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades • NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

HISTORIAL DE CAMBIOS
VERSIÓN NOVIEMBRE 2020

 DIRECCIÓN GENERAL DE GRUPO PROTEXA	   DIRECCIÓN RESPONSABLE DEL PROCESO
 DIRECCIÓN ENCARGADA DEL CONTROL INTERNO	 GERENCIA DE CONTROL INTERNO




DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA:

PROPÓSITO: Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial promoviendo un entorno organizacional favorable en las empresas de Grupo Protexa.

ALCANCE: Esta Política aplica para todas las empresas del Grupo de acuerdo a lo establecido en el Lineamiento LGC-02-01 del Sistema de Gobierno Corporativo de Grupo Protexa.

APLICACIÓN: Esta Política se aplica como fuente en las Políticas Corporativas y de División de Grupo Protexa o bien, de manera supletoria cuando no existan Políticas establecidas al respecto en las empresas que integran las Divisiones del Grupo.

DEFINICIONES:

Entorno organizacional favorable: Ambiente de trabajo que promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores, la definición de responsabilidades, participación proactiva y comunicación respetuosa entre ellos, así como la distribución adecuada de cargas de trabajo, jornadas reguladas conforme a la Ley Federal de Trabajo y el reconocimiento al buen desempeño.

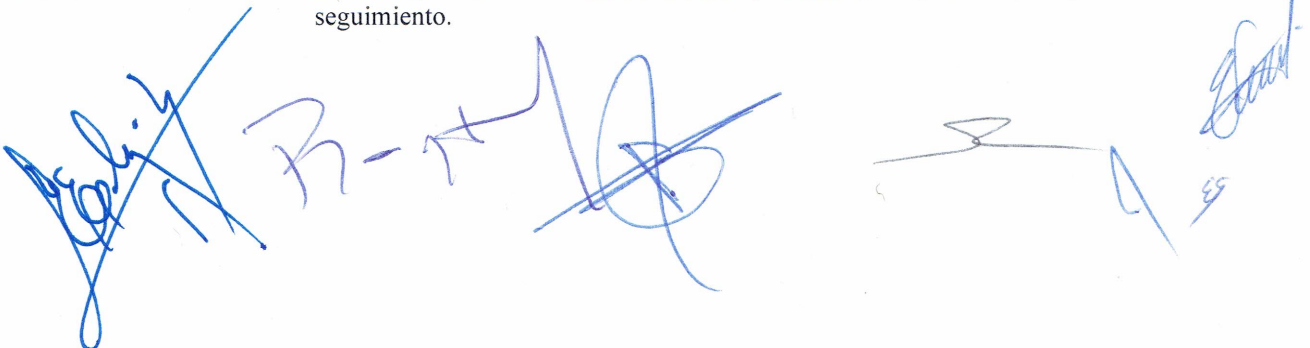
Autoridad laboral: Unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que realizan inspecciones y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como entidades federales.

Factores de Riesgo Psicosocial: Acciones que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave. Comprende condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, cargas de trabajo que exceden la capacidad del trabajador, jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo y relaciones negativas en el trabajo.

Acontecimiento Traumático severo: Experimentado durante o con el motivo del trabajo se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o representa un peligro a la integridad física del personal pudiendo generar trastorno de estrés postraumático.

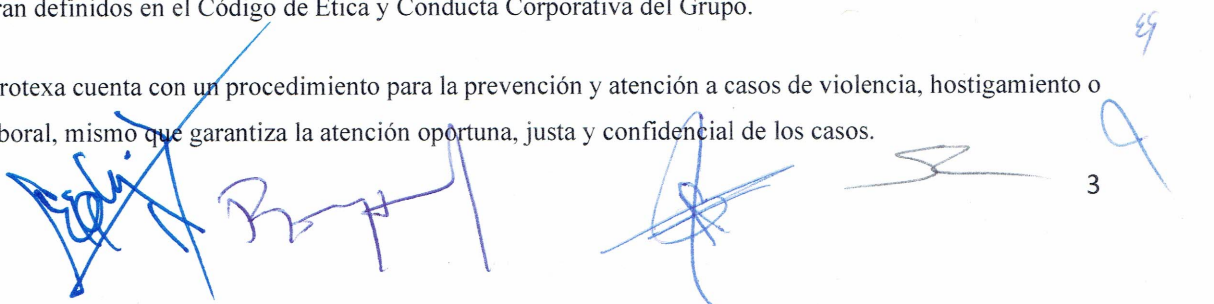
Violencia laboral: Actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar la salud o la integridad.

Medidas de prevención y control: Acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, actos de violencia laboral y acciones implementadas para darles seguimiento.



POLÍTICA:

1. Todo el personal de Grupo Protexa está comprometido con aplicar y mantener todas aquellas conductas que promueven un entorno organizacional favorable y permiten la prevención, y en su caso atención, de la violencia laboral y otros riesgos psicosociales.
2. La Dirección Corporativa de Recursos Humanos, a través de las Gerencias de Recursos Humanos de las Divisiones, promueve la participación proactiva del personal en las actividades de la empresa, así como su adecuada capacitación y nivelación de cargas de trabajo, lo que permite fortalecer un entorno organizacional favorable.
3. Las Divisiones de Grupo ejecutan los programas y estrategias definidas por la Dirección Corporativa de Recursos Humanos para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial entre sus trabajadores, utilizando las herramientas y medios disponibles para la difusión de los programas.
4. Cada División, a través de sus departamentos de Recursos Humanos, evalúa el entorno organizacional favorable considerando, por lo menos, los siguientes puntos:
 - a. Definición de responsabilidades en los puestos de trabajo.
 - b. Distribución de cargas de trabajo.
 - c. Capacitación del personal para la elaboración de sus tareas.
 - d. Comunicación proactiva entre los trabajadores.
 - e. Evaluación y reconocimiento al desempeño.
5. Cada departamento de Recursos Humanos Divisional identifica, analiza y evalúa los factores de riesgo psicosocial mediante la aplicación de cuestionarios que cumplan con lo dispuesto en la NOM-035-STPS-2018, "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención".
6. En apoyo al diagnóstico de factores de riesgos psicosociales, en todas las Divisiones del Grupo practican exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a estos factores.
7. La Gerencia de Recursos Humanos Divisional coordina la atención del tratamiento indicado al personal que haya estado expuesto a violencia laboral y/o acontecimientos traumáticos severos, llevando un expediente y reporte de estatus de todos los casos.
8. Los trabajadores de Grupo Protexa poseen y conocen las opciones para denunciar actos de acoso, violencia laboral o exposición a hechos traumáticos severos. Los mecanismos y medios para denuncias y quejas se encuentran definidos en el Código de Ética y Conducta Corporativa del Grupo.
9. Grupo Protexa cuenta con un procedimiento para la prevención y atención a casos de violencia, hostigamiento o acoso laboral, mismo que garantiza la atención oportuna, justa y confidencial de los casos.



10. Los Gerentes de Recursos Humanos de cada División son los responsables de vigilar, dar seguimiento y atender el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta que implique violencia laboral, y salvaguardar la información recolectada que se reciba por los medios establecidos, dando cumplimiento a lo estipulado en el procedimiento para prevención y atención de riesgos psicosociales.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, the word "BETH" in the center, and several smaller signatures on the right.

RIESGOS:**CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO:**

Política Operativa: Su incumplimiento se refleja en el valor en riesgo derivado de las faltas en procesos y gestiones administrativas y es tratado de acuerdo al Código de Ética y Conducta Corporativa de Grupo Protexa que se encuentre vigente.

ASUNTOS DE CONFIDENCIALIDAD:

La presente Política es diseñada para ser leída y utilizada exclusivamente por la(s) persona(s) a quien(es) se dirige. Si el lector del presente documento no está involucrado en la operación de Grupo Protexa, se le notifica que cualquier distribución o copia del mismo está estrictamente prohibida.

RENDICIÓN CUENTAS:**DISEÑO:**

El diseño de esta Política corre a cargo de la Dirección a cargo de control interno de Grupo.

ADMINISTRACIÓN:

La administración de lo establecido de la presente Política se encuentra a cargo de la Dirección General de Grupo Protexa a través de las áreas que correspondan.

CUSTODIA:

La custodia del documento original de la presente Política se encuentra en manos de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos.

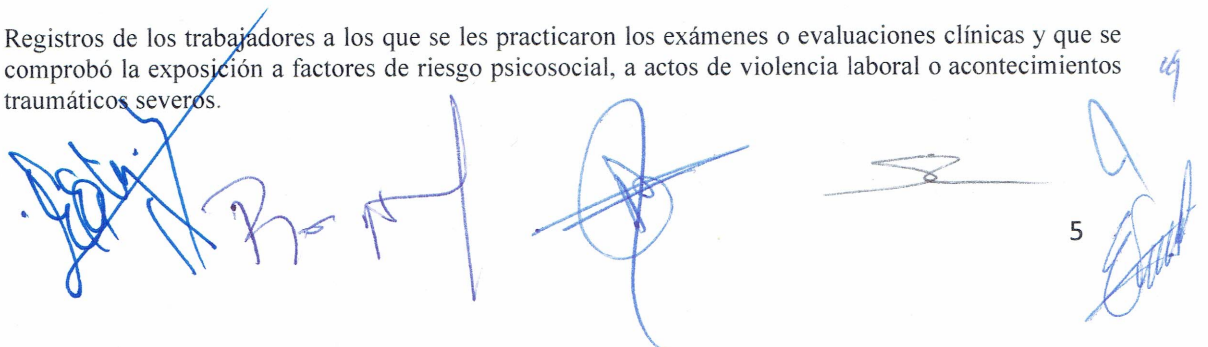
AUDITORÍA:

La aplicación correcta de esta Política es revisada por la Auditoría Interna asignada por el Consejo de Administración a través del Comité de Auditoría y Riesgos.

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO:

El cumplimiento de lo descrito en la presente Política se comprueba a través de la existencia de los siguientes documentos originales:

1. Resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.
2. Evaluaciones de Clima Organizacional.
3. Reporte de medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo ameritan.
4. Registros de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.



5