

Política de Prevención de Riesgos Psicosociales

Finalidad

La presente Política de Prevención de Riesgos Psicosociales (la “Política”) se desprende de la *Política marco de recursos humanos* que el Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. ha aprobado y que *Iberdrola México, S.A. de C.V.* (“Iberdrola México”), como sociedad *subholding* en México del grupo Iberdrola ha adoptado a través de su Consejo de Administración. Esta Política se ha desarrollado en virtud de los nuevos requerimientos legales en México, de conformidad con lo establecido en la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención*, misma que indica que se debe establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: (i) la prevención de los factores de riesgo psicosocial; (ii) la prevención de la violencia laboral; y (iii) la promoción de un entorno organizacional favorable.

Iberdrola México, reconociendo la importancia que tiene la Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo, se compromete a desarrollar las acciones necesarias para proporcionar condiciones libres de Factores de Riesgos Psicosociales, prevenir la violencia laboral y promover un entorno organizacional favorable para todos los trabajadores. Para ello establece los siguientes compromisos:

Es obligación de los Directores, Gerentes y Supervisores aplicar esta Política y predicar con el ejemplo. Los actos de violencia laboral no son tolerados, ni incidentes que propicien 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, y la promoción de un entorno organizacional favorable. Para prevenir sus consecuencias adversas se cuenta con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos. Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación y se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención. Todos los trabajadores participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo. Se respeta el 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 se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.

Principios básicos de actuación en la Política

1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, en Iberdrola México se:
 - a) Cuenta con mecanismos de comunicación para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
 - b) Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos;
 - c) Trata con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes;
 - d) Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos;
 - e) Realizan exámenes médicos al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener su salud;
 - f) Llevan a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos a trabajadores, a entera discreción de Iberdrola México;
 - g) Realizan planes de promoción interna, y
 - h) Capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.

Política de Prevención de Riesgos Psicosociales

2. Para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, se hace hincapié en que todas y todos los trabajadores y empleados son importantes, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde la limpieza, pasando por el operativo, administrativo y hasta el directivo.
3. Para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas se imparte a sus trabajadores y empleados la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.
4. Para lograr la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores, se difunde y promueve el seguimiento a los procedimientos del Sistema de Gestión Integrado que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.
5. Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, se publica en tableros anuncios, pantallas, noticias y avisos de interés para sus trabajadores y empleados relativos a las labores y operaciones de la misma, y éstos, a su vez, pueden publicar en tableros físicos el mismo tipo de anuncios, noticias y avisos.
6. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, se realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo, para tal efecto, define en los procedimientos y en las descripciones de puestos que se emiten, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.
7. Para reconocer el desempeño de los trabajadores en el centro de trabajo, se evalúa por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno de sus trabajadores y empleados, lo cual se lleva a cabo personalmente por conducto del supervisor o jefe inmediato del trabajador o empleado de que se trate y los resultados de la misma sirven de base para la determinar el reconocimiento o beneficios a los trabajadores sobresalientes.
8. Iberdrola México se compromete a 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 quejas que se reciban por los medios establecidos.

Aprobado por el Consejo de Administración de Iberdrola México, S.A. de C.V. con fecha: 24 de marzo de 2022.