

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Descripción	Página
Antecedentes.	3
Objetivo general de la política.	3
Alcances.	3
Responsables.	2
Obligaciones de los trabajadores.	3
Definiciones principales.	4
Acciones preventivas.	5
Implementación de la Norma Oficial Mexicana Nom-035-STPS-2018 en GIM Desarrollos y las empresas que conforman el grupo.	10
Canal de comunicación y denuncias	
Anexos (formatos, documentos y/o normas).	11
Marco Legal.	12
Autorizaciones.	13

1. ANTECEDENTES

GIM Desarrollos, sus empresas y subsidiarias que conforman el grupo (ver anexo 1) en cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención”, promueve la comunicación de la política de trabajo que establece los mecanismos, acciones, políticas y medidas de prevención institucionales que garanticen el adecuado cumplimiento de esta.

2. OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA

Conforme a las obligaciones establecidas en la Norma 035 STPS 2018 , es necesario generar los elementos específicos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, asimismo para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, por este motivo, a través de este documento se elabora y difunde la presente política entre los Colaboradores de la compañía, con el objetivo de que puedan tener acceso a la información relacionada con las acciones preventivas realizadas en GIM Desarrollos, sus empresas y subsidiarias que conforman el grupo para prevenir los factores de riesgo psicosocial y mantener un entorno organizacional favorable.

3. ALCANCES DE LA POLÍTICA

La presente política aplica a todos los Colaboradores directos de GIM Desarrollos, sus empresas y subsidiarias que conforman el grupo, sin embargo para los proveedores de servicios o subcontratistas se ha determinado que sus Colaboradores se regirán bajo el mismo principio normativo a todo lo que establece nuestra política de prevención durante el tiempo que ejecuten actividades en nuestras instalaciones como parte de interacción humana dentro de nuestros centros de trabajo facilitando el acceso a la política y el conocimiento de la misma bajo los mismos criterios de difusión que se establecen en el plan de comunicación de la misma, así mismo, se establece un acuerdo para que el diagnóstico derivado del cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018 a los trabajadores de los subcontratistas serán diagnosticados por sus empleadores y esto constará en los contratos de servicios a firmar con los subcontratistas y proveedores a partir de la fecha a futuro.

4. RESPONSABLES

Es responsabilidad de todo el personal de GIM Desarrollos, sus empresas y subsidiarias que conforman el grupo cumplir con las normas establecidas en este documento. Asimismo, es responsabilidad de Dirección Corporativa de Capital Humano y Desarrollo vigilar el cabal cumplimiento de la presente Política.

5. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- Cumplir con todas las medidas de prevención que establezca el patrón para controlar los factores de riesgo.
- Abstenerse de realizar actos de violencia laboral y/o contrarios al desarrollo de un entorno laboral favorable.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo, así como en la evaluación del entorno organizacional.

6. DEFINICIONES PRINCIPALES

Para la correcta interpretación de la presente política, es necesario que los Colaboradores conozcan el significado de los diferentes términos que se utilizarán a lo largo del presente documento:

1. Acontecimiento traumático severo: Es aquel suceso experimentado durante la jornada laboral o por ejecución de la labor o función en el trabajo que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien ha sido víctima de este acontecimiento o lo ha presenciado. Algunos ejemplos de lo que según la NOM-035, se considera un acontecimiento traumático severo las: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

2. Apoyo social: Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo para la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los Colaboradores; fomentar las actividades culturales, deportivas y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

3. Autoridad laboral: Las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquellas.

4. Centro de trabajo: El lugar o lugares tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

5. Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo: La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

6. Entorno organizacional favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los Colaboradores; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

7. Factores de riesgo psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan

turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

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

9. Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

10. Trabajador: La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

11. Trabajo: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

12. Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

6. ACCIONES PREVENTIVAS

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 siguientes compromisos y acciones vigentes en nuestra compañía para beneficio de todos quienes trabajamos en GIM Desarrollos, sus empresas y subsidiarias que conforman el grupo.

1.- Para la prevención de factores de riesgo psicosocial

1.1 En relación con mantener unas condiciones de trabajo seguras contamos con:

a) Un Programa de Protección Civil el mismo que se dio a conocer a través de cursos de capacitación de 8 horas; la capacitación cuenta con una gran variedad de actividades que han sido diseñadas para involucrar a los Colaboradores completamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje; ya en el curso se emplearon medios didácticos videos, diapositivas, referencias fotográficas y una reseña de apuntes y notas, impartidos en las diferentes ubicaciones geográficas donde están nuestros Colaboradores, a través de cronogramas anuales de manera constante.

b) También se realizaron programas de capacitación sobre prevención y capacitación sobre el combate de incendios y primeros auxilios, el primero con una duración de 6 horas y el segundo con una duración de 8 horas a brigadistas, impartidos en las diferentes ubicaciones geográficas donde están nuestros Colaboradores, a través de cronogramas anuales de manera constante

b) Manual de brigadistas, que nos permitirá conocer los protocolos de prevención y actuación en casos de contingencias; tales como: primeros auxilios, incendios, terremotos, amenazas de bomba, entre otros.

c) Equipo de brigadistas: es un equipo de personas organizadas, capacitadas y motivadas en una o varias operaciones de protección, los cuales serán responsables de la seguridad de las personas

dentro de GIM Desarrollos, sus empresas y subsidiarias que conforman el grupo cuando ocurra un percance.

- d) Se realizan capacitaciones periódicas de protección civil a todo el personal.
- e) Se realiza un plan de simulacros para contingencias tales como: sismos, incendios y/o amenaza de bomba, entre otros.
- f) Se cuentan con las herramientas necesarias para afrontar contingencias tales como: botiquín de primeros auxilios, letreros de piso, extintores, megáfonos.
- g) Considerando que nuestra función principal en algunas de las empresas del grupo están orientadas a la construcción de inmuebles, tenemos diseñada una política Operativa de Seguridad Industrial, esta política tiene como objetivo la prevención de riesgos de lesiones al personal de GIM Desarrollos, sus empresas y subsidiarias que conforman el grupo, de los contratistas, subcontratistas, visitantes y proveedores; para evitar riesgos en las instalaciones, mediante la aplicación de medidas preventivas, y dar cumplimiento a: La Ley General de Protección Civil, el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo; las Normas Oficiales Mexicanas; los Requerimientos aplicables de Seguridad Industrial y lo determinado en el Manual de Administración de Seguridad Industrial y Patrimonial, en cada uno de los proyectos o desarrollo de GIM Desarrollos, sus empresas y subsidiarias que conforman el grupo.

Los alcances de la Política descrita son aplicables en todas las obras desarrolladas por GIM Desarrollos, sus empresas y subsidiarias que conforman el grupo, así como también a los contratistas y subcontratistas que colaboran con las empresas del grupo.

- h) Además existe un Reglamento de Seguridad en Obra, el mismo que consta de 17 puntos los mismos que promueven un ejercicio de las funciones de quienes están diariamente ejecutando los proyectos de construcción de forma segura.

1.2 Con relación a las acciones preventivas relacionadas con estrés como resultado de Cargas y Ritmos de trabajo realizamos las siguientes acciones:

- a) Sabemos la importancia de mantenernos activos durante la jornada por lo cual promovemos las pausas activas a través de una campaña de difusión para trabajadores en home office y formato de trabajo presencial.
- b) Bajo la consigna de que la carga laboral requiere de un control y prevención, la compañía hace múltiples esfuerzos por aportar con conocimientos técnicos y de habilidades para que los Colaboradores tengan a su disposición herramientas de trabajo que faciliten la ejecución de los mismos a través de tecnología permitiendo así que sean más agiles, también se han generado espacios de capacitación en office a través de cursos dictados por la UNAM, y también la adquisición de sistemas que nos facilitarán la gestión de cada uno en el cumplimiento de nuestras tareas. Además, tenemos un convenio con la UVM, cursos de office y el programa Mejora tus habilidades.
- c) Contamos con distintos espacios que permiten la convivencia a los cuales pueden acudir los Colaboradores en el momento que lo requieran para tomar un descanso durante su jornada laboral

tales como: áreas de café, comedor, salas de juntas que en su momento fungen como salas de reunión.

d) Todos los Colaboradores en la empresa están amparados por la Ley Federal del Trabajo que define la jornada laboral actual, misma que es respetada.

e) Dentro del documento Políticas Generales las mismas que contienen las disposiciones, ordenamientos, regulaciones e indicaciones que se han estimado conducentes, con la finalidad de obtener un máximo de orden, disciplina y eficiencia en la ejecución de las labores en "La Empresa", así como para esclarecer y especificar las medidas administrativas en el desarrollo del trabajo para "Los Colaboradores" que en ella laboran.

g) Producto de la Pandemia ocasionada por el COVID 19 hemos implementado diversos comunicados y procesos de trabajo orientados a cuidar el bienestar de los trabajadores, tales, como información general del Coronavirus, para fortalecer la prevención en oficinas y en los hogares de nuestros colaboradores, procedimiento de regreso seguro a las instalaciones, tenemos un COMITÉ de COVID19GIM con la intención de tomar decisiones pertinentes a esta situación y mantener informados a los trabajadores.

1.3 En relación con las acciones de capacitación y las posibilidades de desarrollo dentro de GIM Desarrollos y las empresas que conforman el grupo, contamos con:

a) Una política relacionada a nuestro proceso de reclutamiento y selección, la cual permite identificar el potencial de nuestros candidatos para poder desarrollarlos una vez contratados dentro de la compañía, esto contempla también la no discriminación y favoritismo cuando se ejecuta los planes de carrera y ascensos partiendo de la lógica de que, si logramos atraer talentos con las habilidades adecuadas para las diferentes áreas, podemos promover el crecimiento y su desarrollo (humano y profesional).

b) Desde el año 2018 se diseñan e implementan distintos Planes y Programas de Desarrollo tales como: Líderes en Desarrollo, Procesos de Coaching (Entrenamiento con Metodología de Aprendizaje) con la intención de trabajar en 5 aspectos prioritarios: 1) Agilidad de Cambio y aprendizaje, Liderazgo y 2) Relaciones Interpersonales, 3) Enfoque al cliente, 4) Capacidad empresarial, 5) Excelencia Operacional, a través de los cuales la empresa busca impactar en aspectos como: Integración institucional, mejoras en trabajo en equipo, colaboración entre áreas; además de lograr flexibilizar ciertos procesos para poder innovar y hacer cambios que involucren tecnología, promover una cultura que mejore el clima organizacional, siendo conscientes de que estos programas deben seguir impactando en los siguientes niveles de la organización.

A través de nuestra aula virtual se llevan a cabo diferentes programas de formación y talleres tales como: "Trabajar con un equipo virtual", "Reuniones Efectivas", "Teamwork", "Como dar y Recibir Feedback y Feedforward", "¿Cómo superar la procrastinación?", "Desarrolla tus competencias", "Hojas de Cálculo", "Agilidad de cambio/Aprendizaje", "Empresa Socialmente Responsable". Los cuales están al alcance de todos los colaboradores.

c) Hemos creado el Comité de Talento GIM compuesto por un equipo interdisciplinario que cuenta con los criterios de decisión para orientar el camino de desarrollo de las personas, incluyendo distintas ópticas y elementos críticos de éxito.

d) En GIM Desarrollos y las empresas que conforman el grupo actuamos con responsabilidad y equidad hacia nuestros Colaboradores respecto a las leyes que nos amparan y reglamentan en México. Razón por la cual promovemos los Derechos Humanos, en particular la igualdad evitando la discriminación de género, raza, edad, o religión facilitando así que las personas tengan las mismas oportunidades

e) La capacitación laboral es una herramienta que GIM Desarrollos y las empresas que conforman el grupo utiliza para contar con un personal calificado y productivo, mediante conocimientos teóricos y prácticos que desarrollen la productividad y el desempeño, por lo que contamos con programas de capacitación comerciales como CEC (centro de entrenamiento comercial) así como capacitaciones varias relacionadas con los temas que impactan en las diferentes áreas de la compañía, los mismos que además continuarán desarrollándose.

f) Para conocer a detalle de manera más clara los aspectos relacionados a las posibilidades de desarrollo, te agradecemos referirte a la Política de Evaluación de desempeño, misma que evidencia la manera en la cual la compañía compensa el buen desempeño de manera anual.

g) En el documento de Políticas Generales, también se establecen las obligaciones de La empresa respecto a promover el adiestramiento, capacitación y desarrollo para conocer más al respecto agradeceos revisar el documento CAPÍTULO XI.

1.4 En cuanto a la búsqueda del equilibrio trabajo - familia, desarrollamos actividades que involucran a la familia tales como:

a) Campaña de reforestación que es un espacio de convivencia de las familias para compartir en acciones que tengan además un impacto social.

b) Se generan capacitaciones y espacios para promover una cultura financiera que beneficie al Colaborador y sus familias en la administración de los recursos del hogar.

c) Se implemento el RETO SALUD, programa que nace de la preocupación de GIM por sensibilizar a sus Colaboradores sobre la importancia de contar con una salud integral; abarcando temas de ejercicio y de buenos hábitos alimenticios.

Para ello GIM en alianza con MEDIX, empresa líder mexicana en el tratamiento del sobrepeso y obesidad, traen a las Oficinas Corporativas un equipo de médicos expertos para crear la dinámica de reducción de peso grupal, donde gana el que más pierde.

1.5 Sobre los temas de liderazgo y relaciones en el trabajo que impactan en el día a día, tenemos:

a) Descripciones y perfiles de puesto: para que tanto el líder pueda comunicarlas al Colaborador, como el Colaborador saber lo que se espera de él.

b) El programa LED (Líderes en desarrollo) que tiene varias fases: 1.- Guía de autodesarrollo, 2.- talleres de competencias, 3.- Generación de compromisos de desarrollo, 4.- Taller de directores, 5.- Implementación y seguimiento de compromisos de desarrollo, y 6.- Reconocimiento. A través de esto se promueve un liderazgo orientado al desarrollo y que promueva un entorno organizacional favorable para los trabajadores, entendiendo así que las transformaciones que impactan son aquellas en las cuales los líderes dan el ejemplo y ejecutan su trabajo con las mejores prácticas en la conciencia de sus fortalezas y oportunidades de mejora.

2.- Para la prevención de la Violencia Laboral, se realizó lo siguiente:

2.1 En GIM Desarrollos y sus empresas subsidiarias, desde su creación nos hemos esforzado diariamente por convertirnos en la empresa inmobiliaria líder en México, ofreciendo un hogar y patrimonio propios para miles de mexicanos, mediante desarrollos inmobiliarios integrales que satisfagan sus expectativas en cuanto a calidad, rentabilidad y plusvalía. Un factor determinante para ello ha sido y serán las personas que colaboran en nuestra organización, ya que son ellos con su esfuerzo cotidiano quienes sustentan los esfuerzos de la empresa para alcanzar sus objetivos estratégicos, gracias a su compromiso, experiencia y conducta ética.

Estamos visualizando un futuro que ofrece no solo retos sino oportunidades de crecimiento, basado en la consolidación de nuestra cultura y el desarrollo humano y profesional de todos los que aquí laboramos.

Con este propósito, buscamos identificar las responsabilidades y obligaciones que demandan los nuevos escenarios empresariales y sociales, para consolidar juntos la identidad empresarial de GIM Desarrollos y empresas que conforman al grupo, tomando como puntos de soporte las actitudes, conductas, fuerzas motivadoras y las prácticas éticas de hacer negocio, lo que fortalecerá la confiabilidad y seguridad que nuestros clientes, proveedores, autoridades y sociedad en general depositen en nosotros. Confiamos en que esto genere un círculo virtuoso de crecimiento laboral, personal y profesional para nuestros Colaboradores y Colaboradoras, dando como resultado una mayor rentabilidad para nuestros socios.

Confiamos en que todos los que colaboramos en esta organización somos personas de bien, cuyas acciones se rigen por principios y valores Éticos, porque creemos que son la piedra angular para lograr los objetivos institucionales.

En atención a lo anterior, se ha desarrollado este Código de Ética y Conducta de GIM Desarrollos y empresas que conforman al grupo, con el fin de apuntalar las bases de un comportamiento ético, por medio de un conjunto de normas y principios que permitan generar un ambiente de trabajo donde existen la honradez, la lealtad, la ética y la transparencia. Cada uno de quienes colaboramos en esta organización, nos comprometemos a adoptar, respetar y cumplir este Código de Ética.

3.- Para la promoción del entorno organizacional favorable.

3.1 En relación con el reconocimiento del desempeño de nuestros Colaboradores, realizamos las siguientes acciones:

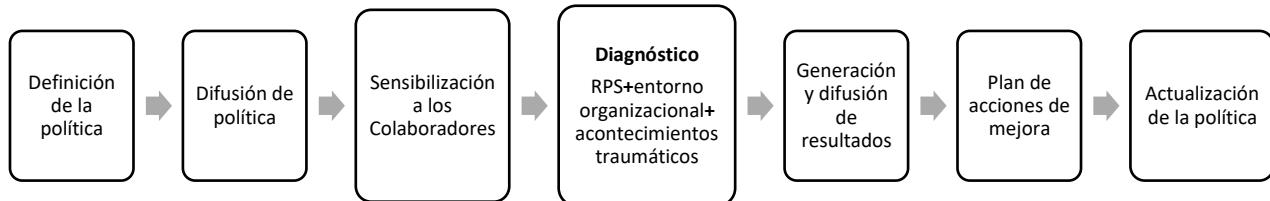
a) Evaluación del desempeño anual, la misma que consiste en supervisar y vigilar el buen desempeño de los trabajadores, promoviendo una retroalimentación en dos vías que fomente la comunicación y transparencia en los equipos de trabajo, además se pretende que esta evaluación de desempeño y retroalimentación basada en el reconocimiento de los Colaboradores se extienda en todas las áreas y niveles de la estructura organizacional. (Remita al documento Política de Evaluación de desempeño en los Anexos de la presente Norma).

3.2 Para promover el sentido de pertenencia se realizan eventos frecuentes y especiales que promuevan la integración de los diferentes Colaboradores, tales como: Celebraciones de cumpleaños, día de la madre, navidad, entre otros espacios de convivencia que promuevan un sentido de pertenencia.

- b) Como empresa socialmente responsable buscamos integrar a nuestros Colaboradores en las acciones solidarias hacia la comunidad, las cuales fomentan el sentido de pertenencia, tales como, colectas de ropa para gente de bajos recursos, regalos para niños de casa hogar, fomentamos el reciclaje entre otros.
- c) Se diseño e implementó el proyecto de fortalecimiento a la Cultura Organizacional que llamamos “CONEXIÓN” buscando enlazar al Colaborador con la cadena de valor, conociendo las actividades de cada área y su contribución en el logro de nuestras metas, mediante charlas presenciales y vía zoom (plataforma electrónica de internet).
- b) Sabemos que la base fundamental para consolidar un sentido de pertenencia es la comunicación de nuestros líderes promuevan con sus equipos, por esta razón parte de las capacitaciones que se imparten en LED (Líderes en Desarrollo) involucran el desarrollo de habilidades para los directores y gerentes quienes originen una cultura de trabajo que genere estabilidad y sentido de pertenencia a través de las diferentes acciones como reconocimiento al desempeño, espacios de retroalimentación y otras, en las cuales hemos estado trabajando y continuamos haciéndolo, siendo conscientes de ser un esfuerzo que debe evolucionar y mejorar continuamente.

7. IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018 EN GIM DESARROLLOS Y LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN EL GRUPO.

Como parte de este proceso, se realizarán las acciones solicitadas en la norma, mismas que detallamos a continuación:



Cada acción asociada al cumplimiento de la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 a través de la presente política será comunicada a lo largo del proceso.

8. CANAL DE COMUNICACIÓN PARA SUGERENCIAS, QUEJAS Y DENUNCIAS

Nos comprometemos 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 sugerencias y quejas que se

reciban por los medios establecidos, así como a mantener acciones preventivas relacionadas a los riesgos psicosociales laborales y la promoción de un entorno organizacional favorable.

Por esta razón a través de esta Política de Prevención de riesgos psicosociales se establece como canal de comunicación los buzones de correo: rqs@dap.com.mx, rqs@hogaresunion.com, rqs@promoksa.mx, rqs@migdal.mx, rqs@promobuilding.mx, rqs@sportclub.mx, los cuales son administrados por el equipo de capital humano de manera confidencial, se establece también como canal de comunicación y denuncias un buzón que estará disponible en los accesos a obra y en las oficinas del corporativo ubicados en la recepción de cada piso, donde podrás contarnos tus preocupaciones o los aspectos donde consideres que se incumple con los temas relacionados con Norma 035 STPS 2018 de manera anónima.

9. ANEXOS (FORMATOS, DOCUMENTOS Y /O NORMAS)

Los presentes documentos forman parte de la información disponible para consulta a través de nuestra intranet (share point) y a disposición de todos los Colaboradores de GIM Desarrollos y las empresas que conforman el grupo.

Documento	Número
Código de Ética	1
Código de Conflicto de Intereses, normas y valores	2
Política de Conducta en la empresa	3
Catálogo de Beneficios	4
Listado de Empresas del Grupo	5
Plan de Desarrollo Organizacional	6
Política de Capacitación y Desarrollo	7
Política de Administración de incremento de sueldos y Promoción	8
Lineamiento de Capacitación y protección Civil	9
Políticas operativas	10
Política de inclusión y no discriminación	11
Reglamento de Seguridad en obra	12
Programa Reto Salud	13
Programa de Bienestar en finanzas	14
Programa de Reforestación	15
Programa de pausas activas	16
Capacitación UNAM OFFICE	17
Política de Salud y Seguridad en el trabajo	18

10. MARCO LEGAL

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo.
3. Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Ley del Seguro Social. NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
5. NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades.
6. NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

10. AUTORIZACIÓN

Dirección General

ISAAC METTA COHEN

Dirección Corporativa de Capital Humano
y Desarrollo

JESÚS M. BARRÓN MEDINA