

**Plan de Acción de la Política de Prevención de
Riesgos Psicosociales de SiKanda**

Octubre de 2022

Preparado por: Bárbara Lazcano

Contenido:

Introducción	2
Riesgos psicosociales en el trabajo de SiKanda	3
Sobre las obligaciones de SiKanda según la norma vigente	3
Los riesgos psicosociales en el trabajo de SiKanda	4
Principales riesgos psicosociales identificados en SiKanda	7
Compromisos de la organización para la prevención y gestión de riesgos psicosociales	10
A) Organización y gestión:	12
B) Balance y bienestar integral:	14
C) Autocuidado y cuidado colectivo	16
D) Espacio laboral seguro:	17
Mecanismos de actuación: Buzón de quejas y sugerencias	19
Proceso de atención a información recibida en buzón SiKanda	22
Vigencia del plan de acción	1
El presente plan de acción tiene una duración de dos años, a partir de noviembre de 2022, con la intención de revisar sus avances cada seis meses.	1
Definiciones	1
Referencias	2



Introducción

La Política de Prevención de riesgos psicosociales de SiKanda tiene el **objetivo de promover el bienestar integral de las personas que conforman el equipo de trabajo de SiKanda, y un entorno organizacional favorable y saludable, a través de la prevención de riesgos psicosociales y de la violencia laboral.** Dicho compromiso surge del entendimiento de que **el personal que trabaja en la organización es el elemento más valioso y fundamental para el avance de la misión de la misma.** Igualmente, se subraya la búsqueda de la congruencia entre lo que SiKanda promueve hacia el exterior en materia de derechos humanos, cambio y justicia social, con generar un espacio laboral que mantenga los mismos valores hacia el interior.

Como organización, en SiKanda reconocemos que quienes trabajamos en la defensa de derechos humanos padecemos altos niveles de estrés derivados de “un contexto de autoritarismo, discriminación y desigualdad¹”. Igualmente, nos enfrentamos a expectativas y responsabilidades que nutren la idea de que las personas en esta línea de trabajo debemos estar disponibles todo el tiempo, sacrificar espacios personales, y dedicarlo todo a la causa, lo que deriva en dificultades para establecer límites, y sentimientos de culpa al dedicar tiempo al descanso y la vida personal. De ahí que esta política incorpore también las perspectivas de autocuidado y cuidado colectivo, donde se reconocen las responsabilidades individuales, institucionales y colectivas que promuevan el bienestar integral, en beneficio de las personas, de la organización, de su misión, y de la sustentabilidad en el tiempo de los procesos de transformación social.

¹ “¿Por qué el bienestar es político? Acciones prácticas para contribuir al fortalecimiento del bienestar en la defensa de los derechos humanos a partir de la mirada de personas defensoras de América Latina. Front Line Defenders. 2022.

Riesgos psicosociales en el trabajo de SiKanda

Sobre las obligaciones de SiKanda según la norma vigente

Según la NOM-035-STPS-2018, **todo centro de trabajo en territorio nacional debe contar con una Política de Prevención de Riesgos Psicosociales**. Para espacios como SiKanda que cuentan con entre 16-50 personas trabajadoras, se deben cumplir los numerales 5.1, 5.2, del 5.4 al 5.8; 7.1 inciso a); 7.2; del 7.4 al 7.9 y el capítulo 8. Por lo tanto, es obligatorio para la organización: “Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial; b) La prevención de la violencia laboral, y c) La promoción de un entorno organizacional favorable; Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial”, además de, en resumen:

- Adoptar medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, y atender prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Identificar a las personas trabajadoras que experimentaron acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral.
- Difundir y proporcionar información a las personas trabajadoras sobre la política y las medidas adoptadas, así como los mecanismos para presentar quejas; los resultados de la identificación y análisis de los riesgos, y las posibles alteraciones a la salud por exposición a los mismos.
- Llevar los registros sobre lo anterior y contar con un informe del resultado de identificación y análisis de los factores de riesgo que deberá estar disponible para consulta del personal.
- Integrar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional al diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la NOM-030-STPS-2009, vigente o las que la sustituyan.
- Realizar la evaluación y análisis de factores de riesgo al menos cada dos años.
- Cumplir con lineamientos específicos de las acciones a realizar en el marco del plan de prevención de riesgos psicosociales, de primer, segundo y tercer nivel en seguimiento de la NOM, incluyendo “acciones que se desarrollan cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico” que “ser realizadas invariablemente por un médico, psicólogo o psiquiatra según corresponda”.

Los riesgos psicosociales en el trabajo de SiKanda

Se entienden, según la NOM-035, como 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.” Como acontecimiento traumático severo, se entiende “aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.”

La NOM-035 contempla siete factores de riesgo psicosocial y que determinan las condiciones en el ambiente laboral, ellos son:

1. Condiciones de trabajo
2. Cargas de trabajo;
3. Control sobre el trabajo;
4. Jornadas que exceden lo establecido en la ley;
5. Interferencia en la relación trabajo-familia;
6. Liderazgo y relaciones de trabajo
7. Violencia laboral.

De manera complementaria, la NOM-035 considera elementos del entorno organizacional cuya promoción debe ser el objetivo de la estrategia adoptada al interior de los centros de trabajo. De entre estos se mencionan:

- 1) El sentido de pertenencia de las personas trabajadoras;
- 2) Una formación para la adecuada realización de tareas encomendadas;
- 3) La definición precisa de responsabilidades;
- 4) La participación proactiva y comunicación entre las personas trabajadoras;
- 5) Una distribución adecuada de cargas de trabajo;
- 6) Jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo; y
- 7) La evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Adicionalmente, SiKanda reconoce que las personas que colaboran en la organización realizan una labor vinculada con la defensa de los derechos humanos. **Las personas defensoras se enfrentan a un fuerte desgaste físico, emocional y espiritual, derivado de la naturaleza de su trabajo.** La organización Consorcio Oaxaca y la Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos,² identifican que dicho desgaste se debe, entre otras razones, a:

² “Entre aguas dulces y mareas: 10 años de construcción y aprendizajes sobre el cuidado y la sanación entre defensoras y sus colectividades” IM-Defensoras, 2022.

- La situación de violencia estructural, que se expresa en altos niveles de desigualdad, la criminalización de la protesta social, los feminicidios, las desapariciones.
- Las amenazas y agresiones hacia las personas defensoras.
- El hecho de que las mujeres que defienden derechos humanos no se reconozcan como defensoras, lo que las aísla incrementando los riesgos.
- El no contar con herramientas de preparación emocional integrales para lo que implica la defensoría de DDHH.
- La gravedad de las violencias presentes en la vida y el contexto social y de trabajo de las personas defensoras.
- La vigencia de una cultura del activismo social que pondera como valores éticos el sacrificio y la entrega sin equilibrio, con lo cual se invisibilizan los impactos psicoemocionales, dejando su atención al ámbito individual.
- La precariedad laboral que enfrentan las personas defensoras.

En particular, las mujeres defensoras enfrentan:

- La violencia que se vive por el hecho de ser mujeres en el ámbito público, privado y laboral, lo que tiene un fuerte impacto en la autoestima.
- La discriminación de género que vulnera la capacidad para reconocer riesgos, limita la toma de decisiones sobre nuestra seguridad y reduce las redes de apoyo, genera una sobrecarga de labores de cuidado.
- Las precarias medidas de autocuidado en las organizaciones y movimientos que quedan subordinadas ante un estilo de activismo que reproduce el rol impuesto por la cultura patriarcal: “madres de todo el mundo, pero huérfanas de nosotras mismas”.

Lo anterior genera que el personal de las organizaciones, en particular de campo, y quienes realizan trabajo de defensoría de D.D.H.H., sean particularmente vulnerables al trauma vicario o la llamada “fatiga por compasión”. La naturaleza del trabajo de SiKanda con relación a la defensa de los derechos humanos, combate a la pobreza, prevención de violencia, promoción de la justicia social, entre otras áreas, es por naturaleza un factor de riesgo psicosocial, al desarrollarse en un contexto adverso y de violencia e injusticia estructural.

Las activistas y defensoras de derechos humanos vivimos y ejercemos nuestra labor en contextos de violencia estructural y patriarcal que implica enfrentar cotidianamente un alto riesgo para nuestra seguridad, bienestar y en ocasiones hasta nuestra vida. Esta realidad nos impone una dinámica colectiva extenuante, elevados niveles de estrés y afectaciones para nuestra salud física, mental, emocional, energética y espiritual. Atender y contrarrestar las afectaciones, manejar y descargar las emociones sin reprimirlas ni dañarnos, sanar las heridas y prevenir desgastes, forma parte de la protección integral de las defensoras y activistas. A nivel individual y colectivo es necesario generar hábitos de cuidado y autocuidado así como acuerdos dentro de nuestras organizaciones que nos permitan sentirnos acompañadas, protegidas, escuchadas y saludables.

- Consorcio, Compendio de herramientas de autocuidado y sanación, 2020.

Como lo establece en su Política, SiKanda se propone poner el acento en la prevención de riesgos psicosociales. A su vez, los procesos de atención a los mismos se centran en los conceptos de autocuidado y cuidado colectivos, entendidos éstos como:

Autocuidado: “una herramienta política que permite mantener no solo el activismo como motor de transformación social, sino la vida y salud física, mental y emocional³”. El autocuidado es cualquier actividad realizada **intencionalmente** para cuidarnos espiritual, mental, física o emocionalmente. Puede incluir actividad física, oración, música, narración de cuentos, descanso o cualquier otra práctica que involucre tanto la mente como el cuerpo. Se trata de encontrar lo que nos nutre y aumentar nuestra resiliencia al participar en comportamientos que nos ayuden a sentirnos más seguras, seguros, y equilibradas, limitando lo que nos quita energía. También se trata de disminuir la probabilidad de que dirijamos nuestras experiencias de estrés o trauma hacia otras personas de manera dañina. Para la mayoría, **el cuidado personal requiere cambios en nuestras prácticas y hábitos**. Se obtiene el mayor beneficio de practicar el autocuidado continuamente con el tiempo, y abandonar los hábitos nocivos. El cuidado personal no se trata de aislarnos e ignorar a nuestros colegas, familias o trabajo, o evitar situaciones desafiantes⁴.

“El autocuidado es un acto radical...No es algo que deberíamos tratar como una idea de último momento (...)Creo que desde un principio decía que, como mujer, necesito estar alineada en mi cuerpo, mi mente y mi alma para así poder estar presente de una manera saludable y no volverme tóxica para mis hijos, mi esposo, mis amigas, mi familia, para el trabajo al que voy todos los días. Para mí es algo que debería priorizarse (...) Debería convertirse en una guerra, de vida o muerte. Porque si no es así, vamos a perdernos a nosotras mismas y al final vamos a fisurar nuestro movimiento, vamos a fisurar nuestro proceso organizativo, no vamos a movernos hacia ningún lado. Nos habremos perdido a nosotras mismas tratando de trabajar, trabajar, trabajar y no cuidado de los cuerpos, las mentes, las almas y de las comunidades que hacen el trabajo.”

- Grace Ruvimbo, activista Zimbabue, en “¿Cómo enraizarnos en el cuidado y bailar la revolución?”

Cuidado colectivo: “el sentido político del autocuidado sólo puede ser posible en la dimensión colectiva, en la reflexión y acción que nos permite aprender a sentirnos en compañía, en resistencia y transformar desde la pertenencia a algo más que una/o/e misma/o/e”⁵. implica cuidar de nosotras y nosotros, **mientras apoyamos intencionalmente el cuidado de nuestros colegas, amigos, familia y comunidades. Reconoce la responsabilidad compartida que todas y todos tenemos de garantizar el bienestar en nuestras organizaciones, y eso incluye el autocuidado**. El cuidado colectivo mejora la forma en que nos relacionamos entre sí, disminuye los sentimientos de aislamiento y aumenta el poder colectivo y la solidaridad. Puede incluir prácticas como un grupo informal de pares con ideas afines, generar espacios para conectar a nivel personal con colegas, crear rituales colectivos, celebrar logros del equipo, tomar tiempo para reflexionar sobre nuestro trabajo, entre otras. Se puede influir en crear una cultura organizacional de cuidado al participar en estas actividades, de forma regular y sostenida. Es importante que las actividades resuenen con el equipo, y que se apoyen activamente desde las Coordinaciones y Direcciones.

³ Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos en “¿Por qué el bienestar es político?” Front Line Defenders. 2022.

⁴ “Creating cultures of care and resilience”. The Feminist Organisational Capacity Strengthening (FOCS) Toolkits. International Women’s Development Agency IWDA. 2021.

⁵ Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos.

Principales riesgos psicosociales identificados en SiKanda

Derivado de la implementación de los tests recomendados por la NOM-035 por parte de la consultora externa Lideac, de su análisis y de las reflexiones internas, se identifican **entre los principales riesgos psicosociales en SiKanda al momento de la elaboración del plan, los siguientes:**

Área a evaluar según la NOM (numeral 7)	Descripción según la NOM	Riesgos identificados por SiKanda
Las condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Exposición a condiciones territoriales riesgosas o adversas, derivadas del trabajo en campo en zonas de marginación o vulneración de derechos, con presencia de organizaciones delictivas o con un clima político inestable ● Tránsito en caminos inseguros o en malas condiciones en ruta desde o hacia los territorios de interacción. ● Particular exposición a situaciones de riesgo para las mujeres del equipo, derivadas de un contexto generalizado de violencia hacia las mujeres. ● Sensación de inseguridad en espacios de oficina (CLA, Rojas) derivados de la falta de cercado o mecanismos de protección. ● Estrés derivado de la atención a víctimas de violencia en un contexto adverso. ● Preocupación ante riesgos sobre posibles represalias derivadas de la atención a personas víctimas de violencia. ● Tránsito en zonas con bloqueos, algunos de grupos violentos, que llevan a buscar rutas alternas, algunas peligrosas. ● Riesgos de exposición a acontecimientos traumáticos severos (robos, situaciones de violencia) ya sea experimentadas por la persona, o donde la persona es testiga/o del hecho.
Cargas de trabajo	Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes.	<ul style="list-style-type: none"> ● Metas demasiado elevadas establecidas en el diseño de proyectos o no pertinentes al contexto que implican la adecuación y que generan estrés. ● Imposibilidad de desvincularse de las demandas de socios donantes en horas extra-laborales. ● Implementación de actividades extras, no contempladas en los proyectos, al priorizar la vinculación con actores. ● Se asumen actividades extras al no mantenerse un enfoque claro en los objetivos y metas de los proyectos. ● Personal que cubre múltiples funciones. ● Perfiles de puesto desactualizados. ● Falta de claridad en las responsabilidades y expectativas en los roles de Coordinación. ● Limitadas capacidades para distribuir cargas de trabajo dentro de equipos de proyectos. ● Presión de donantes con relación a fechas de entrega y poca planeación. ● Limitadas capacidades y herramientas digitales para eficientar procesos. ● Falta de sistematización de procesos que se traduce en

		<p>trabajo extra (diseñar cartas descriptivas cada taller, identificar información clave para cada propuesta, bases de datos viejas o desactualizadas).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Limitada comprensión sobre procesos administrativos internos. ● Procesos administrativos confusos. ● Confusión en cuanto a cadenas de toma de decisión y en la vinculación con Puente. ● Falta de planes operativos anuales que se retroalimenten y revisen de forma periódica. ● Demasiados indicadores a monitorear, falta de estrategia y prioridad en su diseño/selección.
La falta de control sobre el trabajo	<p>El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo. Estos elementos, cuando son inexistentes o escasos, se convierten en un factor de riesgo. Este factor de riesgo sólo aplica en aquellos procesos y/o actividades en los que se requiere toma de decisiones y el trabajador cuenta con conocimientos y experiencia necesaria para tal efecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Limitadas capacidades de planeación a mediano y largo plazo, derivadas de ciclos de proyecto cortos o de los cambiantes requerimientos de los donantes. ● Metas y objetivos cambiantes, dependiendo del donante o socio, que dificultan labores de implementación, monitoreo y reporte. ● Limitadas capacidades para la toma de decisiones. ● Falta de seguimiento a presupuestos por proyecto que dificulta la toma de decisiones. ● Limitada institucionalización de los procesos de co-diseño presupuestal y operativo, monitoreo y evaluación de proyectos. ● Bajo seguimiento a acuerdos para la implementación de toma de decisiones. ● Términos de Referencia poco claros en cuanto al ámbito/tipo de toma de decisiones de cada puesto. ● No hay programas ni presupuestos claros para la capacitación del personal. ● Toma de decisiones en temas estratégicos que recaen sobre una sola persona. ● Limitada participación en el diseño y aprobación de presupuestos.
Jornadas de trabajo	<p>Representan una exigencia de tiempo laboral que se hace al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada, se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando se trabaja con extensas jornadas, con frecuente rotación de turnos o turnos nocturnos, sin pausas y descansos periódicos claramente establecidos y ni medidas de prevención y protección del trabajador para detectar afectación de su salud, de manera temprana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Riesgo de jornadas de trabajo extensas o en fines de semana u horarios extra laborales, debido a que el trabajo en campo exige realizar actividades cuando las personas participantes de los proyectos están disponibles. ● Incapacidad del equipo para tomar días de descanso o de reposición, al no establecerse mecanismos internos para evitar sobrecargas de trabajo al regresar a las labores. ● Jornadas de trabajo extensas cuando se realiza trabajo desde casa, debido a las limitadas capacidades para establecer límites entre lo personal y lo laboral ante la flexibilidad de los horarios.
Interferencia en la relación trabajo – familia	<p>Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Labores de cuidados exacerbadas por la pandemia que dificultan conciliar responsabilidades de crianza con actividades laborales. ● Actividades de campo en fines de semana, horarios extendidos o salidas a territorios que implican generar acuerdos familiares para labores de cuidados.

<p>Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo</p>	<p>1) El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y</p> <p>2) El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social-</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mecanismos inadecuados de la evaluación del desempeño, que no establecen objetivos ni metas a evaluar, ni realizan seguimiento a los acuerdos. ● Periodicidad inadecuada en las evaluaciones de desempeño. ● Limitada claridad sobre metas y expectativas para algunas personas del equipo de trabajo. ● Limitadas capacidades de gestión en los equipos, para delegar tareas o priorizarlas. ● Pérdida del sentido de equipo derivada de la pandemia y del trabajo a distancia. ● Limitados espacios de convivencia e interacción entre el equipo para fomentar el compañerismo y la comprensión mutuas. ● Limitada claridad de las razones tras la toma de algunas decisiones. ● Deficiente comunicación interna. ● Poca participación de los puestos más operativos en toma de decisiones. ● Limitados espacios y mecanismos para el autocuidado y cuidado colectivo.
<p>Violencia laboral</p>	<p>1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.</p> <p>2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y</p> <p>3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Limitadas habilidades de gestión de emociones y de transformación del conflicto que pueden exacerbar problemáticas suscitadas en el espacio laboral. ● Falta de mecanismos claros de actuación ante posibles situaciones de violencia laboral. ● Desconocimiento o falta de sensibilidad sobre lo que pueden constituir prácticas violentas en el entorno laboral.

Compromisos de la organización para la prevención y gestión de riesgos psicosociales

Derivado de los riesgos identificados en el apartado anterior, y de las pruebas aplicadas al equipo de SiKanda entre julio y agosto de 2022, se identifica que las principales áreas de riesgo psicosocial que experimenta el equipo de SiKanda se centran en dos áreas:

- A. Factores propios de la actividad: para el personal que trabaja en proyectos vinculados a la prevención y atención de violencias. Los riesgos asociados a este tipo de proyectos requieren de una estrategia de prevención y atención centrada en el autocuidado y cuidado colectivos, y la capacitación constantes, con la finalidad de contar con herramientas para poder realizar el tipo de trabajo requerido, disminuyendo, gestionando y compartiendo los riesgos y desgaste que esto implica.
- B. Cargas de trabajo y en las consiguientes jornadas laborales: Lo anterior apunta sobre todo a problemáticas vinculadas a procesos organizativos y de gestión del equipo. Es decir, que las jornadas de trabajo pueden extenderse debido a que las cargas no están bien distribuidas, o a que no se cuenta con las habilidades o herramientas necesarias de gestión dentro de los equipos; o bien, a que las metas y actividades comprometidas en los proyectos sobrepasan las capacidades de actuación de los equipos y por tanto, requieren ajustarse.



Fuente: Evaluación de riesgos psicosociales en SiKanda, Lideac 2022.

Cabe mencionar que SiKanda cuenta ya con algunas acciones y políticas que promueven el bienestar integral del equipo, tales como:

- Política de vacaciones y días de descanso: permite al equipo tomar vacaciones desde el primer año laboral y contar con días libres con goce de sueldo superiores a los de la ley.
- Política laboral amigable con la menstruación y la menopausia: permite a las mujeres y personas menstruantes del equipo tomar días libres en caso de existir dolor, contar con artículos de cuidado menstrual en la oficina y los vehículos, y solicitar adecuaciones que acompañen su proceso de menopausia, entre otras acciones.
- Acciones para promover el balance vida laboral-personal y la desconexión digital: Uso de la aplicación electrónica “Slack” para separar la vida personal y laboral del WhatsApp. Horario para envío de mensajes y correos de 9-5, de lunes a viernes. Horario laboral flexible en caso de tener actividades de cuidado o personales que atender. Posibilidad de trabajar desde el hogar para concentrarse o cuando hay dificultades para llegar a la oficina (bloqueos), entre otras.

Con base en la identificación de riesgos y de forma adicional a las prácticas ya instauradas en SiKanda, se proponen las siguientes áreas estratégicas de acción:

- A) Organización y gestión:** promueve el fortalecimiento de aspectos organizativos para la distribución de cargas de trabajo, que permita al personal realizar sus actividades con menor desgaste.
- B) Balance y bienestar integral:** acciones para promover el balance trabajo-vida personal del equipo y su bienestar. Reconoce que por la naturaleza del trabajo vinculado a la prevención de violencias, se requieren acciones específicas dentro del espacio laboral que prevengan y mitiguen las afectaciones para el personal que colabora en dichos proyectos.
- C) Autocuidado y cuidado colectivo:** abre espacios para generar y compartir estrategias de autocuidado y cuidado colectivo, así como espacios para compartir experiencias y de convivencia entre el equipo.
- D) Espacio laboral seguro:** Se enfoca en prevención de riesgos vinculados a la seguridad de los espacios físicos de oficina, en los traslados y vehículos, y en la seguridad de las personas en campo. Incluye la conformación e implementación de la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo, en seguimiento a la Ley Federal del Trabajo.

A) Organización y gestión:

Compromisos	Responsable	Fechas de seguimiento	Área que aborda
<p>Creación de un plan de capacitación y desarrollo continuos para el equipo:</p> <p>Debe incluir:</p> <p>Fortalecer capacidades en gestión de equipos de trabajo, transformación de conflictos y planeación.</p> <p>Herramientas de autocuidado y cuidado colectivo.</p> <p>Asignación de presupuesto para dicho fin.</p> <p>Capacitación para tareas de coordinación y trabajo en equipo.</p> <p>Boletín para coordinaciones sobre técnicas de gestión de equipos</p>	<p>Bárbara Lazcano, Janett García, Marlon Ramírez</p> <p>Coordinación de comunicación</p>	Enero 2023	<p>General, Prioritaria</p> <p>Cargas de trabajo / Liderazgo y relaciones de trabajo</p>
<p>Revisión y actualización de los perfiles de puesto.</p> <p>Se promueve la definición precisa de responsabilidades y las descripciones de puesto que indican las tareas específicas de cada puesto de trabajo y los alcances en la toma de decisiones.</p> <p>Se revisarán los perfiles con los distintos equipos para que se balanceen las cargas de trabajo dentro de las distintas áreas.</p>	<p>Coordina: Bárbara Lazcano</p> <p>Colaboran: cada persona del equipo, su Coordinación o Dirección</p>	<p>Noviembre 2022- Febrero 2023</p>	<p>Cargas de trabajo</p> <p>La falta de control sobre el trabajo</p>
<p>Actualización conjunta del encuadre de trabajo</p>	<p>Bárbara Lazcano José Carlos León Vargas Janett García</p>	<p>Taller interno en Jornadas SiKanda</p> <p>Diciembre 2023</p>	<p>Cargas de trabajo</p>
<p>Revisión conjunta de las metas de cada proyecto con las Coordinaciones. Ajustes internos a las mismas cuando se considere pertinente.</p>	<p>Janett García /Coordinaciones / Andrea Santiago</p>	<p>Dos veces al año (enero / junio)</p>	<p>Cargas de trabajo</p>

<p>Diseño conjunto de metas y presupuesto de proyectos</p>	<p>Bárbara Lazcano José Carlos León Vargas</p> <p>Coordinación o equipo de proyecto</p>	<p>Durante la preparación de nuevas propuestas</p>	<p>Cargas de trabajo</p>
<p>Estrategia para informar a socios y donantes de los acuerdos de autocuidado y cuidado colectivo del equipo con base en la Política:</p> <p>Publicación de la política en RRSS Incluir un disclaimer en los correos electrónicos del equipo durante un periodo de al menos 3 meses..</p>	<p>Bárbara Lazcano Cecilia Ramírez</p>	<p>Diciembre 2022- Febrero 2023</p>	<p>Cargas de trabajo</p>
<p>Acuerdos generales para la comunicación interna:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se utilizan herramientas como Slack para separar la vida laboral/ personal. ● Se favorece programar los mensajes de correo electrónico para su envío en horario laboral. ● Se explora el uso de Trello u otras herramientas digitales para distribuir cargas de trabajo dentro de los equipos de proyecto. 	<p>Coordinan: Cecilia Ramírez y Letzi Sánchez</p>	<p>Continuo</p>	<p>Cargas de trabajo</p>
<p>Eficientar procesos de compras y para organización de eventos y reuniones.</p> <p>Generar directorio para efficientar procesos de compra e identificación de proveedores en Valles Centrales y Regiones.</p>	<p>Marlon Ramírez</p>	<p>Noviembre 2022</p>	<p>Cargas de trabajo</p>
<p>Generar diagramas de flujo que simplifiquen la comprensión sobre la toma de decisiones en los procesos administrativos. (Compras, viáticos, etc)</p>	<p>Marlon Ramírez y equipo administrativo</p>	<p>Enero 2023</p>	<p>La falta de control sobre el trabajo</p>
<p>Se promueven espacios de retroalimentación y evaluación desde los puestos operativos hacia las coordinaciones y viceversa.</p>	<p>Equipo Directivo y Coordinaciones</p>	<p>Semestral.</p>	<p>Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo</p>

<ul style="list-style-type: none"> Se calendariza anualmente el periodo de evaluaciones de personal. Se revisan los formatos para incluir objetivos y metas a evaluar. Se brinda un seguimiento adecuado a los acuerdos de evaluaciones. 			
Se establece el buzón SiKanda como mecanismo de denuncia confidencial.	Coordina: Bárbara Lazcano	Diciembre 2022 en adelante.	Violencia laboral
Creación del Protocolo de prevención y atención al acoso laboral	Coordina Bárbara Lazcano	Noviembre 2022-Febrero 2023	Violencia laboral

B) Balance y bienestar integral:

Brindar apoyo al personal expuesto a acontecimientos traumáticos a través de un programa específico.	Equipo Directivo	Noviembre 2022	General, Prioritaria
Creación, presupuestación y calendarización de un plan anual de cuidado colectivo + autocuidado del equipo, con facilitación externa.	Coordina: Bárbara Lazcano + Marlon Ramírez	Aprobación en Enero 2023	General, Prioritaria Condiciones en el ambiente de trabajo/ Cargas de trabajo
<p>Revisión de política de protección NNA.</p> <p>Limitar la función del Punto Focal a 2 años como máximo</p> <p>Definición de límites de acompañamiento para personal de campo / de apoyo.</p> <p>Definición de ruta y mecanismos de contención para personal involucrado en denuncias (apoyo psicológico, tiempo de descanso)</p>	Janett García.	Enero-Febrero 2023	Condiciones en el ambiente de trabajo
<p>Se respetan los horarios laborales establecidos. Se incluyen los acuerdos para:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programar envío de correos entre 9 y 5 pm. Programar envíos de mensajes en Slack entre 9 y 5 pm. 	Todo el equipo	Continuo.	Jornadas de trabajo

<ul style="list-style-type: none"> ● Evitar tomar llamadas o contestar WhatsApp fuera de horario. ● Limitar las actividades en campo que se realizan fuera de horario y recuperar los días/horas en las dos semanas siguientes. 			
<p>Se promueven formas de trabajo flexibles que permitan conciliar la vida laboral y familiar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El personal puede trabajar desde casa si se acuerda con su equipo de trabajo inmediato. ● El personal puede mantener horarios flexibles mientras se cumplan metas y objetivos. ● El personal comunica a su equipo cuando tiene que salir de la ciudad o planea trabajo desde casa. 	Todo el equipo	Continuo	Interferencia en la relación trabajo – familia
<p>Se realizan adaptaciones razonables a los acuerdos de trabajo dentro de los equipos, para que el personal pueda atender asuntos familiares, de salud y labores de cuidado de forma adecuada.</p>	Todo el equipo	Continuo	Interferencia en la relación trabajo – familia
<p>El periodo vacacional del personal es fundamental para su bienestar, descanso y para su rendimiento laboral. Por ello se fomenta la desconexión total del trabajo durante dicho periodo, acordando con los equipos una ruta de actuación para atender las necesidades del mismo durante su ausencia.</p> <p>Se agrega punto focal de seguimiento en el formato de solicitud de vacaciones (a quien se redireccionan correos o llamadas urgentes)</p> <p>Se supervisa que las personas planeen y tomen vacaciones dentro de su año correspondiente.</p>	Marlon Ramírez	Actividad Continua	Interferencia en la relación trabajo – familia
<p>El personal puede, en momentos de necesidad, llevar a hijas, hijos e hijes a las oficinas cuando no tenga quién realice actividades de cuidado, responsabilizándose de su supervisión.</p>	Todo el equipo	Actividad continua	Interferencia en la relación trabajo – familia
<p>Se sistematiza la política de crianza que establezca los lineamientos de maternidad y paternidad para el equipo (formatos de solicitud, días de maternidad y paternidad, facilidades para lactancia)</p>	Coordina: Bárbara Lazcano	Marzo 2023	Interferencia en la relación trabajo – familia

Se implementan mecanismos de denuncia y sugerencias: Buzón SiKanda físico y virtual (ver mecanismo abajo)	Bárbara Lazcano	Octubre 2022	Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo
Se realizan reuniones periódicas con el equipo, para que todas las personas integrantes puedan exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo.	Direcciones de Programas, Administrativa y de Desarrollo	Mensual	Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo

C) Autocuidado y cuidado colectivo

Promover la creación de planes personales y colectivos de autocuidado.	Coordinan: Bárbara Lazcano, Janett García. GES Mujer	Una vez al año. Revisión semestral.	Condiciones en el ambiente de trabajo/ Cargas de trabajo / Liderazgo y relaciones de trabajo
Espacio mensual para mujeres del equipo.	Coordinación rotativa	Mensual	Liderazgo y relaciones de trabajo
Taller/ sensibilización sobre trauma vicario / fatiga por compasión para el equipo de trabajo.	Coordinan: Bárbara Lazcano / Aurea Ceja / Estéfany Cuevas	Enero 2023. Una vez al año.	General, Prioritaria Condiciones en el ambiente de trabajo/ Cargas de trabajo / Liderazgo y relaciones de trabajo
Incorporar sesiones trimestrales de acompañamiento psicoemocional para el equipo de SiKanda.	Janett García / Bárbara Lazcano + CAPTA A.C.	A iniciar en enero 2023.	Condiciones en el ambiente de trabajo
Promover hábitos saludables de alimentación, así como condiciones en la oficina que cuiden aspectos ergonómicos y eviten el sedentarismo. Incluye contar con una cocina con condiciones adecuadas para la preparación de alimentos.	Marlon Ramírez	Noviembre 2023	
Se promueven espacios para la convivencia y la colaboración entre el equipo y de cuidado colectivo.	Coordina: Bárbara Lazcano	Triannual	Liderazgo y relaciones negativas en el trabajo
Capacitación en gestión de emociones y manejo de conflictos en espacios laborales	Coordina: Janett García	2023	Violencia Laboral

D) Espacio laboral seguro:

Integración de la Comisión de Seguridad e Higiene en el trabajo (en seguimiento a la LFT).	Marlon Ramírez	Enero 2023	Condiciones en el ambiente de trabajo
<p>Prevención de riesgos de trabajo en campo.</p> <p>Renovación del punto focal de seguridad que supervisa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ★ Que todo el equipo cuente con identificación de SiKanda. ★ Que el personal de campo cuente con batería extra para celular y silbato. ★ Mantener base de datos de contactos de emergencia. ★ Se brinde la capacitación y acompañamiento necesarios para implementar los acuerdos de seguridad que tome el equipo. 	Marlon Ramírez como nuevo punto focal de seguridad.	<p>Diciembre 2022 para que el equipo cuente con los insumos acordados.</p> <p>Febrero 2023 para implementar medidas de capacitación que se consideren pertinentes.</p>	Condiciones en el ambiente de trabajo
<p>Identificar puntos y contactos de seguridad en cada territorio para campo.</p> <p>Generar un directorio de contactos o alianzas estratégicas a los cuales recurrir en caso de situaciones que requieran la movilización policial, de equipos de búsqueda, etc.</p>	<p>Pera Salcido (Zaachila oriente)</p> <p>Daniela Ramírez (Tlaxiaco y Costa)</p> <p>Edgar Sereno / Claudia Urbano (Huajuapán)</p> <p>Carlos Camacho (Pluma Hidalgo, Cuenca)</p>	<p>Identificación de espacio de seguridad por territorio: 1 diciembre 2022</p> <p>Informar por escrito a un punto focal en el territorio y brindar seguimiento necesarios. 15 de diciembre de 2022.</p>	Condiciones en el ambiente de trabajo
Revisión de estado mecánico y herramienta de vehículos.	Marlon Ramírez	Cada seis meses (enero - junio cada año)	Condiciones en el ambiente de trabajo
<p>Establecer acuerdos para traslados seguros a territorios:</p> <p>Viajar en rutas y horarios más seguros.</p> <p>Incorporar pernocta en traslados largos y considerar esto en presupuestos de proyectos.</p> <p>Evitar traslados nocturnos.</p>	Janett García / Marlon Ramírez. Incorporar al encuadre colectivo de trabajo.	Diciembre 2022.	Condiciones en el ambiente de trabajo

<p>Informar sobre lugares de pernocta y formas de traslado.</p> <p>En caso de uso de transporte público compartir foto de placas y datos del vehículo en el que se viaja.</p>			
<p>Inversión en seguridad del espacio en Rojas.</p>	<p>Javier García.</p>	<p>Diciembre 2022.</p>	<p>Condiciones en el ambiente de trabajo</p>
<p>Mantenimiento de las áreas de trabajo y áreas comunes de oficina. Supervisión para contar con extintores y otros elementos relevantes de Protección Civil.</p>	<p>Marlon Ramírez</p>	<p>Permanente</p>	<p>Condiciones en el ambiente de trabajo</p>



Mecanismos de actuación: Buzón de quejas y sugerencias

SiKanda pone a disposición del personal y voluntariado el siguiente mecanismo para recibir y canalizar quejas, sugerencias y denuncias anónimas relacionadas a los factores de riesgo psicosocial que afectan al entorno organizacional. **Este mecanismo es confidencial y anónimo.**

Disponibilidad del buzón: Todos las personas colaboradoras de SiKanda tendrán acceso a este medio, incluyendo al voluntariado. El buzón se encuentra disponible de forma física en las oficinas, o bien de forma digital a través de la siguiente dirección:

www.sikanda.org/buzon

Funcionamiento del buzón:

1.- Recepción de quejas: El buzón será revisado por parte del Comité de Seguimiento (ver abajo), al menos una vez por semana; los días viernes que sean días hábiles.

2.- Seguimiento a quejas: Toda queja, sugerencia o denuncia será registrada de forma confidencial en una base de datos a la que tendrá acceso el Comité de Seguimiento. La información recibida en el buzón se clasifica de la siguiente manera:

Categoría de la información	Descripción	Tiempo de respuesta inicial del Comité de Seguimiento	Tiempo total de atención
Sugerencias	Información relacionada con sugerencias y observaciones realizadas para mejorar el ambiente laboral o la dinámica de trabajo.	10 días hábiles	25 días hábiles
No urgente	Situaciones que requieren atención pero que implican discusiones a nivel organizacional, compra de insumos, o situaciones que por su naturaleza no se consideran urgentes.	7 días hábiles	20 días hábiles
Urgente	Información que apunta hacia una posible situación de	3 días hábiles	15 días hábiles

	violencia o acoso laboral o a situaciones de riesgo para el personal.		
--	---	--	--

El tiempo de respuesta inicial marca los días hábiles que tendrá el Comité de Seguimiento para reunirse y abordar la problemática traída a su atención. El tiempo total de atención marca el tiempo máximo que tiene el Comité de Seguimiento para atender y comunicar su resolución al equipo de SiKanda. En casos de violencia o acoso laboral, puede identificarse la necesidad de un proceso de acompañamiento externo, mismo que debe iniciar dentro del tiempo de atención considerado en esta tabla.

3.- Resolución de quejas: El Comité de Seguimiento deberá compartir con el equipo de SiKanda la resolución o decisión frente a la queja o denuncia, manteniendo en todo momento la confidencialidad y anonimato de la persona denunciante, pero haciendo públicas las medidas tomadas para dar atención a la misma. Dicha resolución se compartirá vía Slack, y deberá integrarse al Classroom de SiKanda y permanecerá disponible para consulta durante al menos los 6 meses siguientes.

Comité de Seguimiento: Es el encargado de recibir, discutir y proponer vías de acción y solución frente a las problemáticas identificadas, así como de la toma de decisiones con relación a las mismas. Está integrado por dos personas representantes del equipo directivo, y una persona representante de las Coordinaciones de SiKanda con al menos un año de experiencia laborando en la organización.

Adicionalmente, si alguna de las quejas recibidas involucran a una persona que forma parte del Comité de Seguimiento, del equipo Directivo o a la Dirección General, se incluirá en el Comité de Seguimiento a una persona representante del Consejo de SiKanda.

Las personas del Comité de Seguimiento permanecerán en dicha función durante un periodo de hasta dos años. Se hace una invitación al equipo para que participen activamente en la identificación o denuncia de situaciones de riesgo psicosocial, así como para compartir comentarios positivos o sugerencias que favorezcan el ambiente laboral.

Comité de Seguimiento octubre 2022 - octubre 2024:

Bárbara Lazcano, Directora de Desarrollo

Marlon Ramírez, Director Administrativo

Javier García, Coordinador de Sustentabilidad

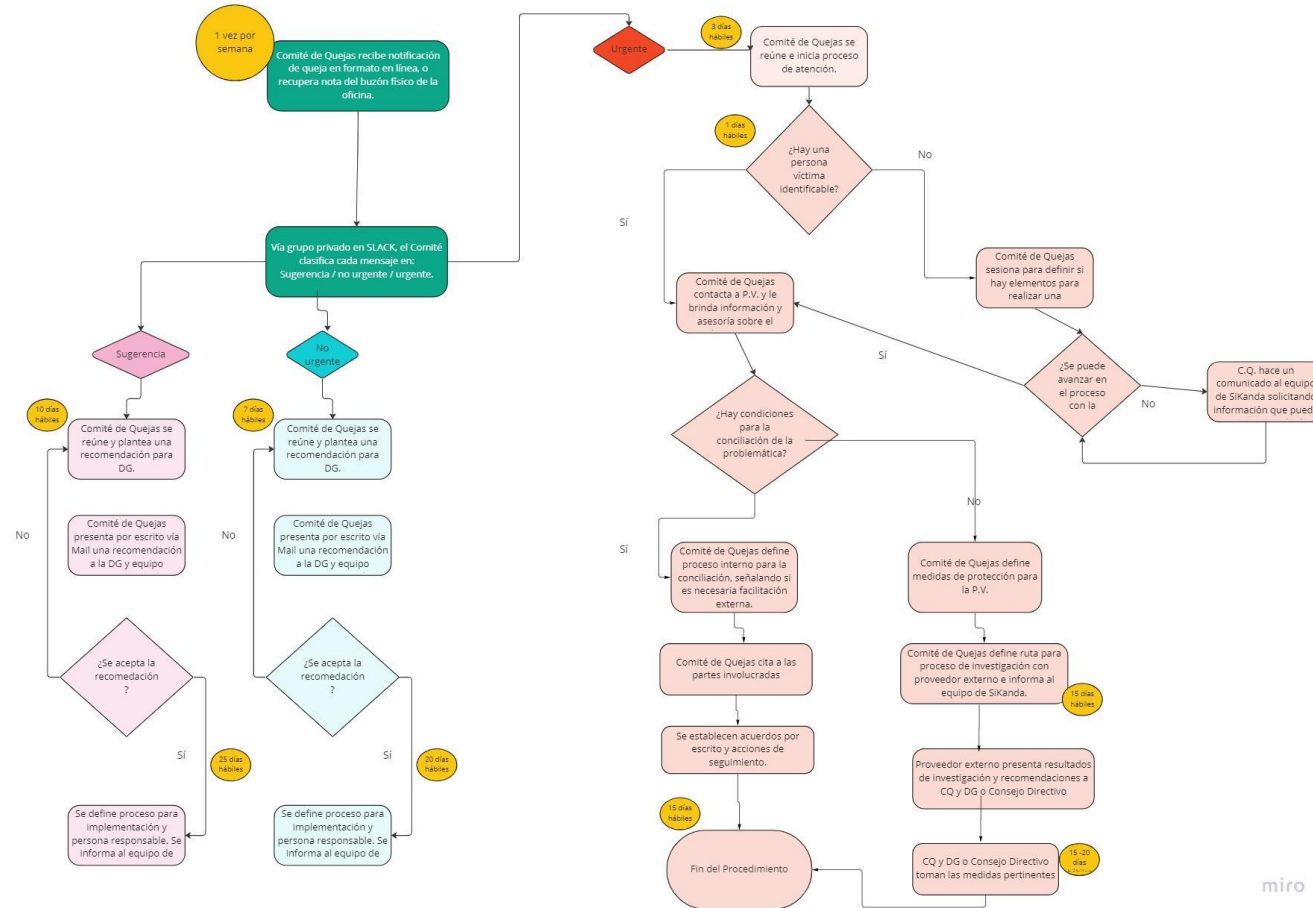
Suplente: Johannes Cabannes, Consejero/a de SiKanda





Proceso de atención a información recibida en buzón SiKanda

Ver en: https://miro.com/app/board/uXjVOM38bU0=?share_link_id=59913333010



miro

Vigencia del plan de acción

El presente plan de acción tiene una duración de dos años, a partir de noviembre de 2022, con la intención de revisar sus avances cada seis meses.

Definiciones

Del documento de la NOM 035, se toman como definiciones base las siguientes:

Acontecimiento traumático severo: Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

Apoyo social: Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en 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 trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

Centro de trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realice la prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

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 trabajadores del centro de trabajo; 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.

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.

Incluyen 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.

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.

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.

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

Referencias

- *¿Cómo enraizarnos en el cuidado y bailar la revolución?*. Urgent Action Funds. Colombia 2022.
- *Creating cultures of care and resilience*. The Feminist Organisational Capacity Strengthening (FOCS) Toolkits. International Women's Development Agency IWDA. 2021.
- *Entre aguas dulces y mareas: 10 años de construcción y aprendizajes sobre el cuidado y la sanación entre defensoras y sus colectividades*. IM-Defensoras, 2022.
- *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018*. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 2018.
- *¿Por qué el bienestar es político? Acciones prácticas para contribuir al fortalecimiento del bienestar en la defensa de los derechos humanos a partir de la mirada de personas defensoras de América Latina*. Front Line Defenders. 2022.