



PSP_{MX}

**POLÍTICA
ANTIACOSO**

I. POLÍTICA

En PSP México (en adelante, «PSP»), reconocemos la importancia de garantizar un ambiente laboral seguro, libre de violencia y que propicie el trabajo digno de todos nuestros empleados y colaboradores. Sabemos, además, que la violencia laboral puede manifestarse en tres formas: el acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual. Por ello, estamos comprometidos a eliminar y rechazamos cualquiera de estas conductas.

II. OBJETIVO

Esta política tiene como objetivo establecer qué entendemos como violencia laboral; cuáles son las formas en las que se puede manifestar en PSP; cuáles son los medios con los que contamos para prevenir, detectar y abordar estas conductas; y cómo atendemos los casos de las personas que han sido agredidas.

III. ALCANCE

Con el motivo de garantizar su eficacia, el contenido de esta política, así como las resoluciones, medidas y recursos que pudieran derivarse de su aplicación serán de observancia obligatoria para todas las personas que conforman PSP, incluyendo a los empleados, empleados en formación, pasantes, prestadores de servicio social, voluntarios, personas postulantes a un empleo, y las personas que ejercen las funciones o las responsabilidades de un empleador.

El alcance de la política comprende los actos cometidos (i) en el centro de trabajo de PSP (oficinas, lugares de descanso o pago de salario, comedores, entre otros); (ii) en relación con el trabajo; (iii) como resultado del trabajo; (iv) entre personas cuyo vínculo derive del trabajo; y (v) en el marco de las comunicaciones laborales (mensajes por medio de la plataforma interna, llamadas telefónicas, entre otros).

IV. PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA

<p>A. Igualdad y no discriminación: la igualdad es inseparable de la dignidad esencial de la persona, por eso, es incompatible toda forma de discriminación que afecte negativamente en el goce de los derechos un grupo o persona.</p>	<p>B. Seguridad y salud en el trabajo: se promoverá la seguridad y la salud en el trabajo, procurando trabajar en las mejores circunstancias posibles.</p>	<p>C. Trato digno: se deberá actuar con respeto a las presuntas agredidas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.</p>	<p>D. Perspectiva de género: se analizarán los roles que desempeñan o se espera que desempeñen según su género, considerando que los impactos negativos pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres.</p>
--	---	--	--

V. DEFINICIONES

- **Violencia laboral:** Se ejerce por las personas que sostienen un vínculo laboral, independiente de la relación jerárquica entre éstas. Consiste un acto u omisión que lesiona la autoestima, salud, integridad y seguridad de quien lo recibe. De forma general, esta modalidad de violencia incluye el acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- **Centro de Trabajo:** Cualquier lugar en el que se desempeñen actividades relacionadas al objeto de PSP o en el que laboren personas sujetas a una relación de trabajo con la empresa.
- **Colaboradores:** Cualquier persona que guarde vínculos laborales con PSP, ya sea porque sea integrante de la empresa o un tercero con quien directamente se mantengan vínculos laborales.
- **Consentimiento:** Acción y efecto de consentir. PSP reconoce que el acoso puede producirse en relaciones desiguales (por ejemplo, entre un supervisor y su empleado) y que puede no ser posible que la persona agredida haga una manifestación expresa de negación. El consentimiento debe ser expreso e inequívoco, la falta de una negación expresa no significa consentimiento.
- **Persona consejera:** Persona o personas designadas por PSP para orientar a los miembros respecto de cualquier situación relativa a esta política, así como atender quejas y asesorar a presuntas ofendidas en el mecanismo de atención.
- **Denunciante:** Persona que – por considerar que se ha efectuado en su contra o en contra de otra persona una de las conductas prohibidas por esta política – acude a uno de los procesos y mecanismos aquí descritos.
- **Normatividad aplicable:** En su conjunto, son todas las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y laborales que PSP se encuentre obligado a cumplir o a los que se adhiera de forma voluntaria.
- **Función de Cumplimiento:** Autoridad designada por la alta administración de PSP encargada de asegurar que PSP conozca, entienda y cumpla los lineamientos
- **Género:** Características, conductas y roles que social y culturalmente se han asignado a hombres, mujeres, infancias, entre otros.
- **Sexo:** Características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer.
- **Estereotipos de género:** Ideas, atributos, cualidades y expectativas que socialmente se atribuyen a mujeres y hombres, y que intentan representar lo que estos deberían ser o sentir.
- **Persona agresora:** Persona que ha cometido cualquier acto considerado violencia laboral en contra de alguno de los colaboradores de PSP.
- **Política:** Al emplear este término, nos referimos a la política antiacoso de PSP.
- **Persona agredida:** Persona que considera que se ha efectuado en su contra una de las conductas de violencia laboral prohibidas por esta política.

VI. COMPROMISOS

- COMPROMISOS DE PSP

- a) Adoptar una estrategia integral para prevenir y combatir la violencia y el acoso laboral;
- b) Implementar (i) capacitaciones periódicas; (ii) actividades de educación, formación, y sensibilización acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso; y (iii) medidas de prevención y protección;
- c) Establecer mecanismos de prevención, queja, investigación y seguimiento de casos de violencia y acoso;
- d) Respetar el derecho de los colaboradores de no sufrir represalias u otras consecuencias indebidas por emplear los mecanismos de queja previstos en esta política;
- e) Promover una cultura institucional y laboral libre de violencia en donde se promueva la igualdad de género; y
- f) Modificar y actualizar los manuales, procedimientos y demás instrumentos derivados de esta política.

- COMPROMISOS DE LOS PUESTOS ESTRATÉGICOS:

- a) Informar – por medio del mecanismo de atención de PSP – toda conducta contraria a esta política;
- b) Asegurarse de que las personas a su cargo han leído y entienden la política; y
- c) En caso de ser testigo o recibir una queja o comentario de una persona que ha sido agredida en el entorno laboral, informarlo a la Persona Consejera para que pueda brindar orientación.

- COMPROMISOS DE LOS COLABORADORES:

- a) Leer y entender esta política en su totalidad;
- b) Conocerla y – en particular – familiarizarse con los mecanismos y procedimientos que aquí se establecen;
- c) Asistir y participar en las capacitaciones en materia de acoso sexual/laboral y de hostigamiento laboral que PSP programe;
- d) En la medida de lo posible – siempre que no dañe la integridad de la persona – se recomienda encarecidamente presentar una queja por los medios proporcionados en esta política si se fue testigo de un acto que es o podría ser violencia laboral; y
- e) En caso de existir riesgo o amenaza que impida presentar una queja en el mecanismo de atención, se recomienda apoyarse de alguna persona que colabore en PSP o presentar una queja anónima.

VII. NORMATIVIDAD APLICABLE

A efecto de cumplir con la política y brindar la más amplia protección a los trabajadores y colaboradores de PSP, la empresa se sujeta y sustenta en las siguientes disposiciones:

- a) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer o «Convención de Belém do Pará»;
- b) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- c) Convenio sobre la Violencia y el Acoso, número 190;
- d) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- e) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- f) Ley Federal del Trabajo; y
- g) Los diversos tratados internacionales, leyes, reglamentos e instrumentos legales en materia de derechos humanos y laborales aplicables a PSP.

VIII. ACTOS CONTRARIOS A LA POLÍTICA

VIOLENCIA LABORAL

En su labor de protección y garantía de los derechos humanos y laborales de las personas que se relacionan laboralmente con la empresa, PSP rechaza cualquier acto u omisión que pueda constituir violencia laboral. Además, PSP reconoce que dicha violencia laboral puede expresarse en cualquiera de las siguientes formas:

a) **Violencia simbólica**

La violencia simbólica se puede representar por el uso y reproducción de estereotipos y roles de género, la reproducción de ideas y mensajes basados en la discriminación y desigualdad.

Por ejemplo: En una entrevista de trabajo, la empresa pregunta a sus candidatas si planean tener hijos en el futuro cercano. Si las mujeres contestan de manera afirmativa, la empresa niega su solicitud de empleo, pues considera que tener hijos las distraería de desempeñar eficientemente su trabajo.

b) Violencia física

Se entiende como cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Por ejemplo: Durante una reunión de trabajo, el jefe de área golpea a un trabajador cuando este le informa que no pudo cumplir en tiempo una actividad.

c) Violencia psicológica

Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la persona agredida a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Por ejemplo: Cada vez que un trabajador da sus entregables a su superior directo, este le dice que seguramente solo fue contratado por su buen físico.

d) Violencia patrimonial

Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la persona agredida. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o sustracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la persona agredida.

Por ejemplo: Un hombre y una mujer, que están casados, trabajan en la misma empresa. Sin embargo, al ser él la persona que administra los gastos del hogar, el salario de ambos se le entrega directamente a él.

e) Violencia económica

Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la persona agredida. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Por ejemplo: Una mujer recibe una menor percepción de un salario por el mismo trabajo que desempeña un hombre dentro del mismo centro laboral.

f) Violencia sexual

Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona agredida y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía sobre quien la recibe, al denigrarla y concebirla como objeto.

Por ejemplo: El jefe inmediato de una trabajadora le solicita que tenga relaciones sexuales con él a cambio de continuar laborando en el centro de trabajo.

ACOSO SEXUAL

En PSP, rechazamos y prohibimos el acoso sexual. Entendemos al acoso sexual como una forma de violencia laboral en la que, si bien no existe la subordinación, hay un comportamiento – físico o verbal – de naturaleza sexual no deseado que busque o produzca una ofensa a la dignidad humana de quien es objeto de la acción. El acoso sexual incluye situaciones que crean un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo contra la persona agredida.

El acoso sexual puede presentarse en una ocasión o en eventos continuos, así como puede adoptar y manifestarse en las siguientes expresiones:

- **Expresiones físicas:** Contactos físicos indeseados (tales como tocamientos, pellizcos, caricias, abrazos y besos), violencia física de carácter sexual (agresiones sexuales) y cualquier otro que resulte análogo a estos.

Por ejemplo: Durante la hora de comida, una trabajadora le “roba un beso” a un compañero, a pesar de que este le ha manifestado en numerosas ocasiones que no desea sostener ese tipo de interacciones con ella.

- **Expresiones verbales:** Comentarios explícitos, sugerentes o intrusivos (apariencia, edad, vida privada, orientación sexual), chistes e insultos sexuales, obscenos y/o sugestivos, invitaciones no deseadas para participar en actividades sexuales o citas.

Por ejemplo: Debido a un cambio interno, María cambia de escritorio. Cuando un trabajador lo comenta a José, este menciona que extrañará a María «y sus faldas pegaditas».

- **Expresiones no verbales:** Señas sexualmente sugerentes o explícitas, comunicaciones electrónicas o mensajería con contenido sexual, obsceno y/o sugerente, presentación de imágenes pornográficas.

Por ejemplo: Hoy, cuando Armando entró a su correo laboral, encontró un nuevo mensaje en el que se habían adjuntado imágenes explícitas de otro trabajador de la empresa.

ACOSO LABORAL

PSP cree que el ambiente de trabajo debe ser digno para todos los colaboradores, por lo que se encuentra estrictamente prohibido el acoso laboral. Para este efecto, se define al acoso laboral – también conocido como mobbing – como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que en el lugar de trabajo – o en conexión con el trabajo – una persona o un grupo de personas hiere a una persona agredida, la humilla, ofende o amedrenta.

El acoso laboral puede adoptar y manifestarse en las siguientes modalidades:

- a) **Medidas organizacionales:** designar los trabajos peores o más degradantes; designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos; designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales; no asignar ningún tipo de trabajo; exceso de trabajo; entre otros.

Por ejemplo: al encargado de un proyecto no le agrada Pedro, por este motivo le asigna siempre las labores más aburridas, aun y cuando tiene la capacidad de trabajar en proyectos más importantes.

- b) **Aislamiento social:** restringir las posibilidades de comunicación; traslado a un puesto de trabajo aislado; ignorar a la persona; división entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

Por ejemplo: uno de los empleados comete un error, como castigo lo cambian de lugar de trabajo a la oficina más lejana, limitando la interacción con otros compañeros.

- c) **Ataques de la vida privada:** críticas a la vida privada o íntima; burlarse de algún defecto personal; imitar los gestos o la voz de la persona agredida; ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas; la descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación.

Por ejemplo: Luisa reza en su oficina antes de empezar la jornada laboral, sus compañeros se ríen de ella por esa razón.

d) **Violencia física:** amenazas de violencia y maltrato físico.

Por ejemplo: un compañero de trabajo amenaza a otro con golpearle si no cumple con los plazos de un proyecto.

e) **Agresiones verbales:** gritar o insultar; críticas constantes al trabajo de las personas; amenazas verbales.

Por ejemplo: a una de las empleadas se le dificulta el trabajo administrativo, por esa razón sus compañeros y superiores la critican constantemente.

f) **Agresiones psicológicas:** evaluar el trabajo de alguno de los miembros de PSP de forma inequitativa; desvalorizar su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores.

Por ejemplo: uno de los trabajadores ganó el premio a «mejor empleado», sus compañeros dicen que es porque sale con la hija del jefe.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Como parte de su labor de combate y prohibición de la violencia laboral, PSP rechaza el hostigamiento sexual. Así, el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, en una relación de subordinación real de la persona agredida frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas en relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El hostigamiento sexual se manifiesta en las mismas modalidades que el acoso sexual, perfeccionándose cuando el acto es cometido por cualquier superior jerárquico de quien es sujeto de la conducta. El acoso sexual se agrava cuando quien la sufre tiene motivos suficientes para creer que podría causarle problemas en el trabajo.

Por ejemplo: Laura pide un aumento de salario, su jefe le promete el aumento a cambio de cumplir con ciertas exigencias sexuales.

IX. MECANISMO DE CONTROL DE LA POLÍTICA

MECANISMO DE ATENCIÓN A PERSONAS AGREDIDAS

Cualquier persona afectada por una situación de violencia laboral podrá acceder –según sus posibilidades, preferencia y bienestar– a un mecanismo de atención para solucionar la situación presentada de una forma adecuada, mismo que deberá adecuarse a las particularidades de cada caso e implementar una visión de derechos humanos.

- PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

a) **No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las personas agredidas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas personas agredidas, atendiendo al principio de dignidad de la persona. En la medida de lo posible, el procedimiento evitará que las partes se confronten.

b) **Debida diligencia:** Se adaptarán estrategias de mitigación de riesgos por medio de la prevención razonable, la investigación exhaustiva y la sanción proporcional, teniendo en cuenta cómo estos riesgos afectan a diferentes grupos.

- c) Accesibilidad: Todas las personas que integran PSP o mantengan vínculos con la empresa podrán participar en los mecanismos de atención a denunciantes en igualdad de condiciones.
- d) Prohibición de represalias: Por ningún motivo se sancionará a las personas que hayan presentado una queja o hayan participado en el mecanismo en carácter de testigo.
- e) Confidencialidad: La información de las personas vinculadas en el mecanismo será estrictamente confidencial para evitar la exposición a un nuevo daño por este tipo de conductas, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre denunciantes y personas denunciadas, especialmente aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.
- f) Presunción de inocencia: Nadie puede ser sancionado hasta que se conozca el grado de participación de la persona presunta agresora.

- **PERSONA CONSEJERA**

La atención, control y seguimiento del mecanismo de atención a personas agredidas por la violencia laboral estará a cargo de la Persona Consejera. Para cumplir con este propósito, la Persona Consejera tendrá las siguientes facultades:

- a) Primer contacto: La Persona Consejera deberá dar atención de primer contacto a las presuntas agredidas por la violencia laboral. Bajo ninguna circunstancia, brindar atención de primer contacto será equivalente a la presentación formal de una queja.
- b) Recepción de queja: La recepción de quejas solo será facultad de la Persona Consejera, mediante los canales de comunicación oficiales reconocidos en esta política.
- c) Investigación: La Persona Consejera deberá solicitar y requerir las pruebas necesarias para alcanzar una mayor claridad del caso atendido.
- d) Análisis conjunto: La Persona Consejera – de conformidad con los lineamientos y manuales que PSP ha creado para ello – hará una valoración conjunta de todas las pruebas ofertadas en el procedimiento para determinar los hechos ocurridos y sus hallazgos al respecto.
- e) Resolución del mecanismo: Luego de realizar el análisis conjunto de las pruebas, corresponderá a la Persona Consejera la emisión de un acta final en donde se plasmen sus observaciones y recomendaciones, que más tarde deberá hacerse llegar a la alta administración de PSP.
- f) Medidas de prevención: Corresponderá a la Persona Consejera determinar si proceden o no medidas de prevención y, en caso de que resulte necesario fijar alguna, remitir su determinación a la alta administración para que esta decida de qué manera aplicarla.
- g) Orientación: En cualquier momento la Persona Consejera podrá –previa solicitud del colaborador – brindar orientación para:
 - i. Identificar si una acción configura alguna de las conductas prohibidas por la política;
 - ii. Emitir una opinión o recomendación acerca de una queja ante el mecanismo;
 - iii. Proponer medidas de protección para presuntas personas agredidas; y/o
 - iv. Atender cualquier duda o comentario acerca del contenido de la política.

- **COMITÉ DE ATENCIÓN**

Si la Persona Consejera se encontrara impedida para atender la queja de forma (i) imparcial; (ii) justa; (iii) adecuada; y/o (iv) existan elementos que dificulten que el caso sea conocido por una sola persona, se conformará provisionalmente un Comité de Atención, quien adoptará todas las facultades de la Persona Consejera para resolver el caso que se hace de su conocimiento.

Todas las decisiones del Comité se tomarán por el acuerdo de la mayoría simple y su presidente tiene voto de calidad.

Conformación del comité

El Comité de Atención se conformará en atención a los siguientes pasos:

- a) La Persona Consejera convocará a miembros de PSP –quienes además de cumplir con los requisitos de elegibilidad (ética, imparcialidad e integridad), deberán estar en una situación de igualdad respecto de la persona denunciada– para que funjan como miembros temporales del Comité de Atención.
- b) El Comité estará compuesto por un número impar de –al menos tres– personas, las cuales se convocarán exclusivamente para el caso en concreto, y accederán solo a la información que sea estrictamente necesaria para la resolución del caso.
- c) Una vez conformado el Comité, este contará con las facultades señaladas en el punto 9.1.2.
- d) El Comité formulará sus recomendaciones y las asentará en el acta final del procedimiento.
- e) Una vez asentadas las recomendaciones, el Comité deberá remitir el acta la alta administración.
- f) Se disolverá el Comité de Atención y la Persona Consejera volverá a tener exclusividad respecto de las facultades expuestas en el punto 9.1.2.

- **CANAL DE ORIENTACIÓN Y DENUNCIA**

Reconocemos que aprender y aplicar los lineamientos y procesos de esta política puede ser complicado. Por ello, ponemos a disposición de nuestros empleados y colaboradores un canal de orientación y denuncia atendido por nuestra Persona Consejera. Empleando este canal –cuyo medio de contacto puede encontrarse en el apartado 9.1.7. de esta política–, esperamos resolver cualesquiera dudas y comentarios acerca del contenido de esta política y su aplicación en PSP.

Este canal también podrá ser utilizado por miembros y colaboradores para la presentación de quejas y/o denuncias.

- **DENUNCIAS ANÓNIMAS**

Nuestro mecanismo de atención a personas agredidas también cuenta con la posibilidad de presentar denuncias anónimas, a elección de quien haga dicho reporte. Para ello, nos ayudamos de Streiner, nuestro socio comercial para proyectos relacionados con anticorrupción e integridad. Sabemos que Streiner es un tercero imparcial y confiamos en ellos para atender las denuncias de esta naturaleza.

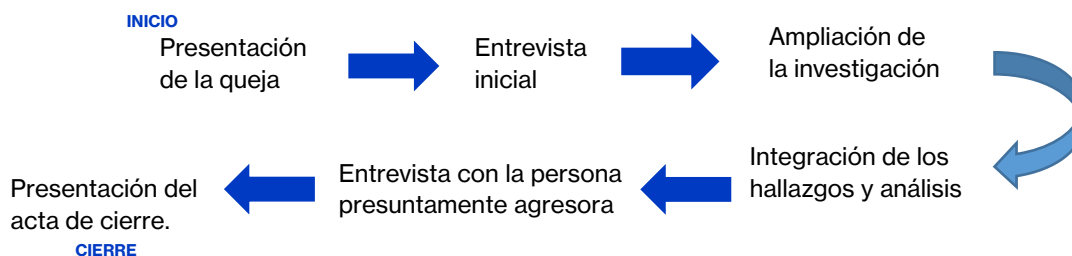
El proceso para realizar una denuncia anónima es el siguiente:

- a) Acceder a la página de internet <https://streiner.mx/>;
- b) Desplazarse hasta el final de la página;
- c) Hacer clic en «Cómo hacer una denuncia anónima»

- d) Formular la denuncia siguiendo las instrucciones proporcionadas por la página; y
- e) Asegurarse de incluir: detalles, documentos o información que pueda servir como prueba..

- ETAPAS

De forma general, las quejas presentadas en el mecanismo de atención deberán sujetarse a las siguientes etapas:



Para una mayor descripción de estas etapas, se puede consultar el [Anexo 1](#) de esta política.

- CONTACTO

Para efectos de esta política, quien desempeñe la Función de Cumplimiento ocupará – a su vez – el puesto de Persona Consejera. Para comunicarse con la Persona Consejera, recomendamos usar el siguiente medio:

michel@streiner.mx

MECANISMO DE REPORTES NO OFICIALES

En PSP, reconocemos que la presentación de una queja por los mecanismos oficiales de la empresa podría resultar difícil para quien ha sido agredido por violencia laboral. Cuando se presenten estos casos, permitimos que nuestros empleados y colaboradores se aproximen a cualquier persona trabajadora de las áreas estratégicas de PSP que sea de su confianza para informar sobre el acto que podría ser contrario a la política.

El informe no oficial se manejará según las habilidades de la persona trabajadora ante quien se presente el informe. Sin embargo, deberá atender a las siguientes directrices:

- a) Se deberá instar a la presunta persona agredida que presente su queja a través del mecanismo de atención; y
- b) Nunca se podrá difundir la información del caso, salvo sea consentido por las partes involucradas.

MECANISMOS EXTERNOS A PSP

PSP espera que –con esta política, sus mecanismos de atención y prevención– se resuelvan satisfactoriamente los casos de violencia laboral en nuestro espacio de trabajo. Sin embargo, reconocemos que las personas que han sido sujetas a esta clase de conductas también pueden hacer uso de otros procedimientos que estén a su disposición y que no necesariamente se encuentren dentro los implementados por la empresa.

No podrá impedirse que los colaboradores de PSP acudan a mecanismos externos. De la misma forma, no podrá negarse el acceso al mecanismo de atención interno de PSP por acudir a mecanismos externos. Los mecanismos no son mutuamente excluyentes.

X. SANCIONES

Cuando alguno de los mecanismos halle responsable de violencia laboral a cualquier persona de PSP, esta será sujeta a las sanciones que indique el Código de Conducta de PSP y/o a aquellas que –derivado de las recomendaciones de la Persona Consejera– determine la alta administración.

La naturaleza de las sanciones dependerá de la gravedad y el alcance de la conducta cometida; este último se medirá siguiendo las escalas, lineamientos y manuales que PSP ha creado para ello.

XI. CAPACITACIÓN

Con la finalidad de que todos los colaboradores conozcan y entiendan ampliamente esta política, y cuenten con conocimientos básicos sobre la prevención, atención y sanción de la violencia laboral, PSP se asegurará de organizar sesiones de capacitación periódicas.

Estas capacitaciones serán obligatorias para todos los miembros de PSP. Los nuevos miembros deberán recibir formación sobre el contenido de esta política como parte de su iniciación en la empresa.

La persona Consejera se asegurará –por sí o con la asistencia de un tercero– que los empleados de PSP reciban la capacitación, así como promover la participación de los terceros colaboradores.

XII. MEJORA CONTINUA

Esta política, los reglamentos y procedimientos sobre antiacoso y violencia laboral de PSP deberán revisarse y actualizarse para reflejar las normas vigentes, así como el contexto actual de la empresa.

La modificación y actualización total o parcial de esta política, así como de cualesquiera lineamientos, manuales o recursos derivados de ésta, se realizará a discreción exclusiva de la alta administración de PSP. Si así lo estima conveniente, la alta administración podrá delegar esta facultad a la función de cumplimiento.

- EVALUACIÓN

PSP reconoce la importancia de evaluar la eficacia del protocolo, así como los mecanismos que de este surjan. Para ello, se llevarán registros anónimos de los casos denunciados. El registro incluirá el número de incidentes, cómo se trataron y cualesquiera opiniones y recomendaciones realizadas. Se elaborará un informe periódico sobre denuncias de violencia laboral en PSP.