


**POLÍTICA DE DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

Adecco

	POL-RH-0003	Versión: 0000
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha de vigencia:
		22-11-2022
		Página 2 de 10

1. Objetivo

Cuando decimos que estamos comprometidos a hacer que el futuro funcione para todos, nos referimos a todos. Como empresa de personas, ponemos nuestra experiencia y energía en mejorar las oportunidades de todos de formar parte del mundo laboral.

Creemos que el camino hacia la inclusión comienza con un enfoque único en las habilidades: en lo que cada candidato o empleado puede hacer, en lugar de, por ejemplo, su nacionalidad, género, raza, edad, antecedentes, religión, capacidad u orientación sexual. Nuestro compromiso es la igualdad de oportunidades para todos los que trabajan con el Grupo Adecco o a través de él.

Para lograr una estrategia de Diversidad e Inclusión (D&I) completamente efectiva, somos deliberados en cómo damos forma a nuestra cultura y operaciones, apoyando una cultura completamente inclusiva para todos los grupos de personas. Buscamos establecer y sostener una cultura que impulse la pertenencia, la confianza y la participación entre nosotros, reconociendo y valorando las diferencias para ayudar a nuestro negocio, comunidades y clientes a ganar.

2. Alcance

Esta política se aplica a todos los colegas, candidatos, asociados y clientes de Adecco Ecuador para garantizar el compromiso de promover la diversidad y la inclusión tanto internamente en nuestro entorno de trabajo, como en todas nuestras actividades comerciales.

3. Consideraciones y Definiciones

3.1 Alta Dirección: Comité de Dirección de Adecco Ecuador.

3.2 A los efectos de la promoción de las acciones de diversidad e inclusión, se crea una organización representada por el **Comité de Sostenibilidad, Responsabilidad Social, Igualdad Laboral y No Discriminación**. Este comité tendrá la facultad y responsabilidad de promover la política y acciones de Diversidad e Inclusión y podrá en cualquier instancia crear estatutos que serán anexos a esta política.

3.3 I&C: Por sus siglas en Inglés Integridad y Cumplimiento.

3.4 Certificaciones en I&C: Cursos virtuales cuyo fin es sensibilizar y capacitar personal interno sobre la aplicación de los valores y principios del grupo, así como para identificar violaciones reales y/o potenciales de la ley, a políticas, procedimientos o **Código de Conducta**.

3.5 RSE: Responsabilidad Social Empresarial.

3.6 Grupos de Interés: Grupos con los cuales interactúa la organización, éstos son: empresa que adquiere los servicios de la organización, personal interno, personal tercerizado, empresa que suministra los servicios a la organización, accionistas, gobierno, competencia y comunidad en general.

	POL-RH-0003	Versión: 0000
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha de vigencia:
		22-11-2022
		Página 3 de 10

3.7 Discriminación: Para efectos de la presente política, nos apegamos a las definiciones descritas en los artículos 5 y 6 de la **NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**.

- **Art. 5.- Prohibición de exigencia de requisitos en la selección de personal.** - Dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante:
 - a) Pruebas y/o resultados de embarazo.
 - b) Información referente al estado civil.
 - c) Fotografías en el perfil de la hoja de vida.
 - d) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.
 - e) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial.
 - f) Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género.
 - g) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.
 - h) Establecer como requisitos, criterios de selección referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, y otros requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo.

- **Art. 6.- Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral.** - En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:
 - a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
 - b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
 - c) La intimidación y hostigamiento.
 - d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
 - e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
 - f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
 - g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
 - h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
 - i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.

3.8 Equidad: reconocimiento de la diversidad del personal para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona.

3.9 Equidad de género: conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la discriminación.

	POL-RH-0003	Versión: 0000
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha de vigencia:
		22-11-2022
		Página 4 de 10

3.10 Grupos vulnerables: grupos en la sociedad que por sus características se enfrentan a condiciones de discriminación en la sociedad en general. Algunos ejemplos de estos grupos son: personas con discapacidad, comunidades en situación de pobreza extrema, adultos mayores, grupos indígenas, jóvenes, mujeres, personas con preferencias sexuales diferentes, entre otros.

3.11 Acoso sexual: forma de violencia sexual en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

3.12 Acoso laboral o Mobbing: es una forma de violencia psicológica constituida por acciones negativas reiteradas y sostenidas de hostigamiento, ejercidas sobre el personal por parte de una jefatura jerárquica inmediata o mediata que perduran por un tiempo determinado y atentan contra la dignidad; ataque sistemático reiterado contra la autoestima de una persona en el trabajo para hacerla sentir excluida, maltratada o subvalorada, alterando su derecho al trabajo.

3.13 Lenguaje incluyente: lenguaje que elimina distinciones jerárquicas y excluyentes de alguno de los géneros. El lenguaje incluyente busca erradicar todo tipo de comunicación sexista, entendiéndose ésta como la expresión de convenciones sociales que estigmatizan las formas de ser y actuar de mujeres y hombres.

3.14 Orientación sexual: se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y/o sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (ONU).

3.15 Identidad de género expresada voluntariamente por el personal: corresponde a la experiencia interna de cada individuo con su género o el sentimiento de un individuo de ser o identificarse como un hombre, una mujer, ninguno de los dos o cualquier identidad dentro del espectro de género. Se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal y cómo lo llevamos al ámbito público con otras personas. Esta identidad puede o no coincidir con el sexo con el cual nacieron.

3.16 Pertenencia étnica: identificación cultural y social del individuo con un grupo étnico.

3.17 Autoidentificación racial: la raza como concepto no existe biológicamente sino como una construcción social por lo que es preferible medirla de acuerdo con cómo se identifican los propios individuos y no por características físicas que hemos racializado socialmente.

3.18 Discapacidad: En Ecuador tenemos la Ley Orgánica de Discapacidades, que en el tema laboral garantiza lo siguiente.

- **Art. 47.- Inclusión laboral.** - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está

	POL-RH-0003	Versión: 0000
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha de vigencia:
		22-11-2022
		Página 5 de 10

obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de las personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán validos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

- **Art. 48.- Sustitutos.** - Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.
- **Art. 50.- Mecanismos de selección de empleo.** - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación. La autoridad nacional

	POL-RH-0003	Versión: 0000
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha de vigencia:
		22-11-2022
		Página 6 de 10

encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- Art. 51.- Estabilidad laboral.** - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición de discapacidad gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la cesación de funciones por supresión de puestos o por compra de renuncias con indemnización, no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional. Nota: El Texto anterior a la Resolución de la Corte Constitucional No. 172 era el siguiente: Art. 51.- Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

3.20 LGBTI: Estas siglas se utilizan para referirse a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. A veces aparecen en otro orden y se eliminan o añaden siglas para referirse a otras realidades que integran la diversidad sexual.

Ecuador, en materia de derechos humanos garantiza que la Constitución, y los diferentes instrumentos de derechos humanos internacionales, firmados y ratificados por el Estado, son la base para el ejercicio de la promoción, prevención y la reparación de los derechos de las personas de la diversidad sexual, considerando que es deber del Estado, proteger a la ciudadanía, y grupos de atención prioritaria de la violencia producto de una cultura, machista y patriarcal. Y existe otras normativas secundarias con los acuerdos ministeriales 80 y 398 del Ministerio de Trabajo.

	POL-RH-0003	Versión: 0000
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha de vigencia:
		22-11-2022
		Página 7 de 10

4. Política

4.1 De acuerdo con los lineamientos de Adecco Group, los siguientes se identifican como los elementos que generan condiciones laborales decentes:

- 4.1.1** Respeto y Confianza.
- 4.1.2** Construcción de asociaciones a largo plazo (Personal Interno, Personal Tercerizado y Empresa que adquiere los servicios de la organización).
- 4.1.3** Diversidad e Igualdad.
- 4.1.4** Imparcialidad.
- 4.1.5** Integridad y respeto.
- 4.1.6** Ambiente y prácticas de trabajo seguro y saludable.
- 4.1.7** Trato justo y sin discriminación desde el comienzo del proceso de reclutamiento hasta tener acceso a oportunidades profesionales y promociones basadas en el mérito.
- 4.1.8** Ser evaluado/a de manera justa y recompensado/a por su contribución al negocio.
- 4.1.9** Recibir apoyo para equilibrar los compromisos laborales y familiares; garantizando que cualquier solicitud sea considerada objetivamente de acuerdo con las necesidades del negocio.
- 4.1.10** Ser tratado/a con dignidad y respeto, de manera justa y coherente en un entorno en el que el comportamiento que atente contra de esta política no será considerado aceptable.

4.2 Las formas en las que Adecco Ecuador impulsará los elementos anteriormente citados para generar condiciones laborales decentes, consisten en:

- 4.2.1** Designar un Comité de Sostenibilidad, el cual tendrá la función de dar seguimiento a las acciones y/o compromisos definidos en la presente política, en la estrategia y plan anual de RSE en general, así como en el alcance de los objetivos y metas organizacionales en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación.
- 4.2.2** Impulsar la implementación y mejora de la **Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación a través del Comité de Sostenibilidad**, para desarrollar al interior de la compañía procesos que impulsen criterios basados en la igualdad de oportunidades y diversidad, en relación con las condiciones de trabajo.
- 4.2.3** Hacer respetar la dignidad humana, poniendo en práctica el valor de integridad y fomentando en general el conocimiento del **Código de Conducta**, a través de las certificaciones en I&C del personal interno.
- 4.2.4** No permitir conductas relacionadas con el acoso laboral, tales como:
 - 4.2.4.1** Actos por parte de niveles jerárquicos superiores que releguen los méritos laborales del personal en su equipo, a través de asignaciones de tareas simples en relación con su estatus laboral y/o profesional, humillaciones, amenazas verbales y/o cualquier otra forma de maltrato.
 - 4.2.4.2** Originar o propagar rumores que dañan la buena imagen y/o integridad de las personas, ocasionando al interior de la organización tratos hostiles y/o discriminatorios.

	POL-RH-0003	Versión: 0000
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha de vigencia:
		22-11-2022
		Página 8 de 10

Cualquier otra conducta que denote violencia laboral, entendiéndose ésta como cualquier manifestación de acoso y/o discriminación en cualquiera de los niveles de la organización.

4.2.5 Fomentar la igualdad de oportunidades, poniendo al alcance de todo el personal interno el conocimiento de vacantes y/o nuevas oportunidades de desarrollo profesional de manera igualitaria, llevando a cabo promociones y/o contrataciones con base en la preparación y méritos, garantizando así la no discriminación.

4.2.6 Fomentar la igualdad de oportunidades y cultura de no discriminación

mediante la difusión de esta práctica a todos los grupos de interés, especialmente con empresas que adquieren o suministran servicios a la organización.

4.2.7 Promover la cultura y conocimiento sobre el uso del lenguaje incluyente para que sea utilizado en toda la comunicación interna y externa de la organización; así mismo, se deberá garantizar que todos los procesos relacionados a la gestión y administración de Recursos Humanos, sea implementado con lenguaje incluyente.

4.2.8 Impulsar con los grupos de interés la contratación de personas consideradas dentro de los grupos vulnerables.

4.2.9 Promover un ambiente y condiciones laborales sanos y armoniosos para el personal interno y/o que labore dentro de las instalaciones de la compañía, erradicando prácticas de acoso y/o hostigamiento sexual, así como acoso laboral, a través de la implementación de un estudio de clima, campañas, encuestas de seguimiento anual y el establecimiento y difusión del canal de denuncia interna. Así mismo, impulsando la implementación de políticas internas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

4.2.10 Formar un Comité de Convivencia cuyo fin será realizar las investigaciones y seguimiento para la toma de medidas correspondientes a las manifiestas recibidas por el canal de denuncia interna, así como a aquellas prácticas que violen los lineamientos establecidos en el **Código de Conducta**, guardando siempre el principio de confidencialidad.

4.2.11 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual por, entre otros, razón de género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como cualquier conducta discriminatoria por razón de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, tanto en un entorno de trabajo presencial como digital, y se arbitran procedimientos específicos para su prevención. Además, nos comprometemos a que nuestros empleados(as), así como cualquier grupo de interés con el que nos relacionamos, se relacionen en un entorno libre de comentarios, gestos u otros comportamientos discriminatorios, despectivos u hostiles.

4.3 Contratación y selección. Especialmente enmarcado en nuestra misión de crear un lugar de trabajo para todos (Make the future work for everyone), nuestro grupo se compromete con la igualdad de oportunidades para todos los solicitantes de empleo, seleccionando aquellos perfiles más adecuados a las demandas del rol en función del mérito, las calificaciones y la capacidad para realizar el trabajo. Alentamos las solicitudes de todos los colegas, candidatos y asociados adecuados y nos esforzaremos por garantizar que sus anuncios de trabajo y material

	POL-RH-0003	Versión: 0000
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha de vigencia:
		22-11-2022
		Página 9 de 10

publicitario no sean de naturaleza discriminatoria. Nuestra documentación de contratación y material publicitario respaldan esta política. No habrá prejuicios contra los colegas, candidatos y asociados en la etapa de la entrevista por ninguno de los motivos expuestos anteriormente. Los entrevistadores no harán suposiciones sobre la idoneidad de las personas para ciertos tipos de trabajo por ningún motivo. En la etapa de la entrevista, las preguntas se realizarán a fines de evaluar únicamente con las competencias, destrezas y conocimientos requeridos para el efectivo desempeño del trabajo.

4.4 Promoción y desarrollo profesional. El desarrollo profesional, las oportunidades de promoción y la formación están abiertos a todos los colegas de nuestra compañía. Todas las decisiones que se tomen se basarán en competencias, destrezas, conocimientos y actitudes de la persona que permitan desempeñar una función de manera eficiente de acuerdo con los estándares requeridos por nuestro grupo. En instancias de un movimiento interno de personal que implique una mayor carga de trabajo o incremento en las responsabilidades, cada responsable de Recursos Humanos, en alineación y trabajo conjunto con los managers de país, es responsable de asegurar que la retribución económica se decida sobre una base justa, equitativa y dentro del rango salarial establecido; así como también garantizar que el presupuesto de revisión salarial se distribuya principalmente en función del desempeño dentro y entre grupos de colegas.

5. Responsabilidades

Es responsabilidad de todos los colegas, asociados y candidatos garantizar que esta política se implemente en su totalidad y que se brinde un entorno de trabajo diverso e inclusivo para todos.

Los directores son responsables de promover, apoyar y asesorar a todos los colegas, sobre el ámbito de aplicación e incumbencia de esta política, para garantizar su implementación efectiva y promover la diversidad e inclusión de nuestra empresa.

Los miembros del Comité de Sostenibilidad se comprometen a la difusión de esta política, su actualización, la realización de entrenamientos y comunicaciones que permitan su entendimiento, su difusión en reuniones formales e informales con los equipos de trabajo, así como también a la distribución de material gráfico y la validación de las prácticas de Diversidad e Inclusión que de esta política se desprenden.

6. Reportes

6.1 La Dirección de Recursos Humanos, llevará el control y seguimiento a la certificación de **Código de Conducta** (Certificaciones en I&C).

6.2 La Dirección de Recursos Humanos actualizará los resultados estadísticos sobre las condiciones de equidad de género, diversidad e inclusión en la organización, informando de dichas actualizaciones al Comité de Sostenibilidad.

6.3 De manera anual la Dirección de Recursos Humanos obtendrá y presentará ante la alta dirección el resultado del estudio de Clima Laboral, con la elaboración de un plan de mejora.

6.4 La Coordinación del Comité de Sostenibilidad, Responsabilidad Social, Igualdad Laboral y No Discriminación, estará ejercida por la Dirección de Recursos Humanos y la Gerencia de Marketing, quienes llevarán el registro y seguimiento

	POL-RH-0003	Versión: 0000
	POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fecha de vigencia:
		22-11-2022
		Página 10 de 10

de las acciones definidas para el alcance de metas y objetivos organizacionales en la materia, para su revisión en las juntas correspondientes del Comité de Sostenibilidad o cualquier otra revisión que se derive.

5.5 Con el objetivo de identificar brechas de género y fomentar la equidad al interior de la compañía, la Dirección de Recursos Humanos generará todos los reportes relacionados al personal con perspectiva de género, es decir, segregados por sexo.

7. Control y Monitoreo

El apego a la presente política será supervisado y monitoreado por el Comité de Sostenibilidad, Responsabilidad Social, Igualdad Laboral y No Discriminación.

8. Documentos relacionados

Internos:

7.1 GP 01.00 Code of Conduct (Código de conducta).

7.2 Reglamento Interno Adecco

Externos:

7.6 Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral

7.7 Ley Orgánica de Discapacidades

9. Sanción por incumplimiento

Cualquier violación a esta política, deberá reportarse a la Dirección de Recursos Humanos, Dirección Legal, o Dirección General en donde se tomarán las medidas correspondientes; dejando evidencia de la acción tomada.

El seguimiento sobre faltas al **Código de Conducta**, incluyendo incidentes por prácticas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral, se realizará de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de **Atención del Comité de Convivencia**.

10. Aprobación / Modificaciones

Sin perjuicio de todo lo anteriormente descrito, esta política estará sujeta a revisiones y actualizaciones bajo la aprobación del comité de Sostenibilidad, incluyéndose como anexos o versiones subsiguientes.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Sebastián Lima	Nombre: Gabriela Gangotena	Nombre: Martha Durango
Cargo: Director de Calidad y Servicio	Cargo: Especialista de Recursos Humanos	Cargo: Directora de Recursos Humanos
Fecha: 08/11/2022	Fecha: 20/11/2022	Fecha: 22/11/2022