POLÍTICA SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1 PROPÓSITO 2

2 APLICACIÓN 2

3 DEFINICIONES.....2

4 POLÍTICA 2

5 RESPONSABILIDADES 2

6 VIOLACIONES A ESTA POLÍTICA.....3

* *Cualquier copia impresa de este documento se considera COPIA NO CONTROLADA*

1 PROPÓSITO

Establecer lineamientos, así como medidas y acciones necesarias para alcanzar la igualdad en el trato y acceso a las oportunidades laborales, buscando fomentar y facilitar una cultura de equidad laboral tanto para los candidatos externos que aplican a vacantes, así como para los empleados de la Compañía.

2 APLICACIÓN

Candidatos externos que aplican a posiciones vacantes y empleados internos de la Compañía.

3 DEFINICIONES

Entendemos por igualdad de oportunidades como el acceso de los empleados a las mismas oportunidades sin discriminación por razones no relacionadas con los requisitos mínimos para acceder.

4 POLÍTICA

Uno de los objetivos de la compañía es atraer y retener al mejor talento disponible y utilizarlo de manera efectiva dentro de su fuerza laboral. Con ese fin, la Compañía se compromete a proporcionar a sus empleados un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo, libre de discriminación.

La compañía rechaza cualquier acto de discriminación por edad, raza, sexo, religión, orientación sexual, estado civil, etnia, condición física o social entre sus empleados o candidatos externos en el ámbito de acceso igualitario a oportunidades laborales. Estos procesos se llevarán a cabo de acuerdo con las políticas y procedimientos corporativos establecidos de acuerdo con los requisitos y demás estándares que propenden por la transparencia y la equidad al interior de la compañía.

Es prohibido realizar acciones que se consideren acoso, intimidación o discriminación a cualquier empleado o candidato externo por alguna condición mencionada previamente.

La Compañía prohíbe el acoso sexual, que puede consistir, entre otras cosas, en avances sexuales no deseados, solicitudes de favores o atención sexuales no deseadas por cualquier persona relacionada con la Compañía, ya sea hombre o mujer. Ningún supervisor, gerente o empleado podrá amenazar o insinuar, ya sea explícita o implícitamente, que la negativa de un empleado a someterse a un avance sexual o solicitud de favores sexuales o cualquier otro tipo de acoso afectará negativamente la posición, salario, las tareas asignadas, horario de trabajo, desarrollo profesional, oportunidad de participar en procesos de selección o cualquier otra condición de empleo.

Esta política aplica a todos los aspectos del empleo, incluido el reclutamiento, contratación, asignación de trabajos, compensación, promoción, acceso a los beneficios, a la capacitación, las instalaciones, a los programas sociales y recreativos de los empleados.

Todos los empleados tienen derecho a denunciar situaciones donde se viole esta política sin miedo a tener represalias. Cualquier acción de represalia es prohibida y debe ser denunciada a su supervisor inmediato, Recursos Humanos o el Oficial de Cumplimiento de la compañía.

5 RESPONSABILIDADES

Empleados: Promoverán la aplicación de esta política en sus áreas de trabajo y procesos internos buscando generar dentro de los equipos de trabajo un ambiente laboral equitativo.

Selección y Reclutamiento: A cargo de la administración y actualización de la política.

6 VIOLACIONES A ESTA POLÍTICA

Cualquier violación a esta política tendrá consecuencias disciplinarias de acuerdo con los procedimientos establecidos corporativamente, los códigos y reglamentos internos y la legislación laboral vigente.