

Grupo Teleperformance

Política de Diversidad e Inclusión

Versión 2.0



1. Finalidad

La finalidad de esta Política de Diversidad e Inclusión (la “**Política**”) es proporcionar directivas para garantizar que las empresas del grupo Teleperformance (las “**Empresas**” o, individualmente, una “**Empresa**”) instauren políticas y procedimientos destinados a poner en práctica el compromiso con la igualdad de oportunidades laborales, la no discriminación, la diversidad, la inclusión y, cuando proceda, los programas de acción afirmativa para todos los candidatos y empleados, así como la igualdad de oportunidades de ascenso laboral para los empleados. En este aspecto, las Empresas no discriminan ilícitamente y, de hecho, reciben de buen grado, integran y valoran a personas de todos los trasfondos, lo que incluye la etnia, la religión, el género, la pertenencia al colectivo LGTBQIA (lesbianas, gays, transgénero, bisexuales, *queer* e indeterminados, intersexuales y asexuales o aliados), el origen nacional, la nacionalidad, los antepasados, la edad, las discapacidades, las características genéticas, las dependencias familiares, el origen social y la calidad de cuidador militar, veterano, sujeto al servicio militar o su obligación, militar en reserva, guardia nacional, refugiado o cualquier otro trasfondo protegido por la legislación aplicable. La política de todas las Empresas del grupo dicta el pleno cumplimiento de la legislación antidiscriminatoria aplicable.

2. Ámbito

La presente Política de Diversidad e Inclusión se aplica a todos los candidatos a empleo, a todos los empleados de las Empresas y a determinados terceros que puedan verse afectados por su relación con las Empresas. Esta Política de Diversidad e Inclusión trata asimismo todas las acciones de la empresa y todos los aspectos de su relación con sus empleados, lo que incluye, sin limitarse a ello, las acciones de gestión del personal, como la captación, los procedimientos de selección (como la contratación y la asignación de puestos de trabajo o turnos), las decisiones salariales, el desarrollo profesional, la formación, las evaluaciones de rendimiento, los ascensos, las transferencias, las prestaciones, las acciones disciplinarias y los programas sociales y recreativos de las Empresas.

3. Definición

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 2 de 14

La discriminación, que puede ser directa o indirecta, consiste en cualquier distinción entre personas basada en su origen nacional, género, estado civil, embarazo, aspecto físico, nombre, estado de salud, discapacidades, características genéticas, tradiciones y costumbres culturales, orientación o identidad sexual, edad, opiniones políticas, actividades sindicales, pertenencia a un grupo étnico, nación o religión, u otras características o estados. La discriminación directa se produce cuando una persona recibe un trato más desfavorable que otra en situaciones comparables a causa de los motivos arriba expuestos, y la discriminación indirecta puede darse cuando la aplicación de disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutrales sitúa en desventaja comparativa a las personas de una religión, discapacidad, edad, orientación sexual, etc. determinada.

En el contexto laboral, la discriminación ilícita significa que, a causa de su estado protegido —esto es, su etnia, religión, género, orientación sexual, origen nacional, nacionalidad, antepasados, edad, discapacidades, características genéticas, dependencias familiares, calidad de cuidador militar, veterano, sujeto al servicio militar o su obligación, militar en reserva, guardia nacional u otro trasfondo protegido por la legislación aplicable—, un candidato o empleado recibe un trato diferente en lo relativo al salario, las cláusulas del contrato, las condiciones o los privilegios laborales (por ejemplo, no se contrata al candidato o se despide al empleado), o el candidato o empleado se ve limitado, dejado de lado o clasificado de cualquier manera que lo prive o tienda a privarlo de oportunidades laborales o afecte negativamente su estado laboral de otra manera.

4. Procedimientos

El compromiso de las Empresas con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades laborales abarca todos los aspectos de la relación laboral, incluidos los siguientes:

- Captación y contratación
- Formación, ascensos y desarrollo profesional
- Medidas contra el acoso
- Remuneración
- Condiciones de trabajo

a. Captación y contratación

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 3 de 14

Objetivo:

Garantizar que los métodos por los que se captan los candidatos a empleados, y las decisiones de a qué candidatos ofrecer empleo, son amplios, no discriminan a ninguna persona en base a su pertenencia a un estado protegido y reflejan la presente Política de Diversidad e Inclusión, y que, cuando proceda, se llevan a cabo programas de acción afirmativa.

Medidas:

Cada una de las Empresas debe:

- Ampliar y diversificar sus fuentes de captación y preselección de candidatos con vistas a los puestos vacantes, lo que incluye las vacantes en la alta dirección, y animar a candidatos con trasfondo de diversidad o minoría a solicitar empleo. Por ejemplo, las Empresas colaborarán estrechamente con sus colaboradores externos de selección de personal con el fin de asegurarse de que dichos colaboradores externos entienden el compromiso de las Empresas con esta política, y de que captan, contratan y asignan puestos sin perder de vista los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades laborales.
- Determinar las tareas, funciones y competencias relevantes para cada puesto de trabajo. Establecer criterios de cualificación objetivos y relacionados con el puesto de trabajo para dichas tareas, funciones y competencias. Asegurarse de que los criterios de clasificación se aplican de forma homogénea a la hora de elegir entre los candidatos.
- Asegurarse de que los criterios de selección no excluyen de manera desproporcionada a determinados grupos protegidos, a no ser que dichos criterios puedan considerarse indicativos válidos del buen rendimiento laboral y cumplan las necesidades empresariales del empleador, dentro de la legislación aplicable.

b. Formación, ascensos y desarrollo profesional

Objetivo:

Incorporación de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en cuanto a promoción laboral y ascensos dentro de la empresa, lo que incluye la formación y el desarrollo de los empleados.

Medidas:

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 4 de 14

- Las Empresas deben asegurarse de desarrollar el potencial de empleados, supervisores y directivos sin perder de vista la igualdad de oportunidades laborales ni el empoderamiento de mujeres, minorías y grupos étnicos diferentes, proporcionando formación y/u orientación que ofrece a los empleados de todos los trasfondos las oportunidades, aptitudes, experiencia e información necesarias para tener un buen rendimiento y acceder a puestos de trabajo de nivel superior.
- Las decisiones laborales relacionadas con los ascensos y el avance profesional, en las que se deben tener en cuenta los principios de igualdad de oportunidades laborales, incluyen, sin limitarse a ello, la evaluación del rendimiento de los empleados, la realización de recomendaciones de transferencia interna, las oportunidades de ampliación de aptitudes o desarrollo profesional y los ascensos.
- Las Empresas deben tomar todas las medidas necesarias para instaurar un sistema de evaluación por el cual ningún avance se vea bloqueado o favorecido por favoritismo (véase el Código de Conducta), y que sirva de base a personas sin sesgo para evaluar a los empleados con vistas al ascenso y/o avance en aplicación exclusiva de criterios objetivos y relacionados con el puesto de trabajo.
- Las Empresas deben asegurarse de que los criterios de ascenso sean del dominio público, y de que la existencia de plazas vacantes se ponga en conocimiento de todos los empleados cualificados.
- Cada una de las empresas debe atenerse a cualquier acción afirmativa o a cualquier otra obligación de ascender laboralmente a las personas cualificadas de categorías protegidas, según se establezca en la legislación aplicable.

c. Medidas contra el acoso

Objetivo:

Proporcionar unas condiciones laborales en las que no exista y se prevenga cualquier tipo de acoso ilícito, incluido el acoso por etnia, religión, género, orientación sexual / pertenencia al colectivo LGTBQIA, origen nacional, nacionalidad, antepasados, edad, discapacidades, características genéticas, dependencias familiares, origen social o calidad de cuidador militar, veterano, sujeto al servicio militar o su obligación, militar en reserva, guardia nacional, refugiado o cualquier otro trasfondo protegido por la legislación aplicable.

Medidas:

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 5 de 14

- Las Empresas tomarán todas las medidas necesarias para evitar el acoso sexual y otros acosos ilícitos, lo que incluye instaurar, difundir entre todos los empleados y poner en práctica una política que proscriba el acoso ilícito y las represalias por cualquier motivo protegido por la legislación aplicable. Dichas políticas deben incluir, como mínimo, lo siguiente:
 - la definición del acoso ilícito y una explicación clara de los comportamientos prosritos con ejemplos concretos;
 - la garantía de que todas las personas que presenten quejas o proporcionen información relacionada con quejas estarán protegidas contra represalias ilícitas;
 - un proceso de presentación de quejas descrito con claridad y que proporcione más de una vía de reclamación;
 - la garantía de que la Empresa protegerá la confidencialidad de las quejas por acoso, hasta el máximo grado posible y respetando la legislación aplicable;
 - un procesamiento de las quejas que facilite una investigación inmediata, exhaustiva e imparcial.
- Cada una de las Empresas debe asegurarse de tomar acciones correctivas inmediatas y adecuadas cuando determine que se ha producido un comportamiento de acoso que transgrede la política de la Empresa. Las Empresas deben fomentar la concienciación sobre la diversidad de sus empleados y personas relacionadas, mediante formación periódica del personal en relación con el acoso ilícito y las políticas de las Empresas en relación con este asunto, y mediante la publicación de dichas políticas y de las comunicaciones y resúmenes relacionados con los derechos de los empleados en lo relativo al acoso sexual y otros acosos ilícitos en el lugar de trabajo.
- Si procede, las Empresas deben organizar debates laborales dentro del comité de empresa y los comités de higiene, seguridad y condiciones laborales.

d. Remuneración

Objetivo:

Fomentar la igualdad salarial y garantizar que no se discrimine ilícitamente a ningún trabajador en lo relativo a sueldo, prestaciones, incentivos o cualquier otra forma de compensación y remuneración.

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 6 de 14

Medidas:

- Las Empresas revisarán anualmente sus prácticas de compensación y remuneración con el fin de identificar las áreas potencialmente preocupantes en lo relativo a la igualdad de oportunidades laborales, e instaurarán las medidas necesarias con el fin de realizar las rectificaciones pertinentes, respetando la legislación aplicable.
- Las Empresas se asegurarán asimismo de que las bajas relacionadas con embarazo y paternidad, entre otros tipos de bajas y otros asuntos relacionados con la paternidad, no tienen como resultado una transgresión del compromiso del grupo con la igualdad de oportunidades laborales.

e. Condiciones de trabajo

Objetivo:

Asegurarse de que se trata a todos los empleados con respeto y cortesía. Fomentar políticas y disposiciones laborales que beneficien tanto a la Empresa como a los empleados, en lo relativo a la familia y a la conciliación de la vida personal y laboral. Fomentar la eficiencia en el uso del tiempo de trabajo, mediante la puesta en práctica de medidas y herramientas disponibles en la Empresa para este fin.

Medidas

- Cada una de las Empresas debe asegurarse de que no se rechaza o ignora a ninguna persona en el contexto del trabajo o de actividades de la Empresa relacionadas con el trabajo. Esto incluye las asignaciones de puestos de trabajo, así como el horario laboral y los descansos o vacaciones.
- Cada una de las Empresas debe promover comunicaciones claras e inequívocas, en el ámbito de toda la Empresa, sobre la importancia de gestionar el tiempo que se dedica a la familia, a uno mismo y al trabajo.
- Las Empresas deben cumplir toda la legislación aplicable que requiera modificaciones y adaptaciones razonables del lugar de trabajo para candidatos y empleados con discapacidades.

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 7 de 14

- Las Empresas deben supervisar el cumplimiento de las prácticas de igualdad de oportunidades laborales y realizar autoanálisis con el fin de determinar si las prácticas laborales actuales suponen una desventaja para personas de categorías protegidas.

5. Formación y concienciación sobre la Política

Objetivo:

Incorporar medidas para garantizar que todo el personal y los directivos de la Empresa sean conscientes del compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades laborales, la no discriminación, la diversidad, la inclusión y, cuando proceda, los programas de acción afirmativa.

Medidas:

- Las Empresas deben identificar la necesidad de programas de formación y llevarlos a cabo, de forma adecuada y periódica, tanto para el personal como para los directivos, en relación con los principios y la legislación sobre igualdad de oportunidades laborales y prácticas recomendables en el lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento de dichos principios en las decisiones de la Empresa relativas al personal. Esta formación debe incluir módulos destinados a los empleados responsables del proceso de captación y contratación y a los directivos del departamento de Recursos Humanos.
- Con el fin de aumentar y ampliar la concienciación, cada una de las Empresas debe asegurarse de que todas sus políticas de igualdad de oportunidades laborales estén a la vista y fácilmente accesibles para todos los empleados, lo que incluye los tabloneros de anuncios corporativos de las zonas comunes, las guías y manuales para empleados y las sesiones de formación, entre otros lugares.
- Los directivos tienen la responsabilidad de entender y cumplir las políticas de diversidad e inclusión y de igualdad de oportunidades laborales de sus centros de trabajo, y de proporcionar formación sobre dichas políticas a sus subordinados. Los directivos deben mantener líneas de comunicación abiertas y permitir a los empleados expresar sus preocupaciones sobre posibles transgresiones de las políticas sin miedo a represalias ilícitas. Los directivos deben reaccionar ante cualquier forma de discriminación o acoso ilícitos que llegue a su conocimiento por información u observación, de la manera establecida en las políticas de la Empresa, lo que incluye tomar medidas inmediatas con el fin de poner fin al comportamiento en cuestión e informar de ello a la dirección del departamento de Recursos Humanos.

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 8 de 14

6. Responsabilidades

Directivos: Los directivos y supervisores, además de actuar de conformidad con la presente Política, también son responsables de establecer y mantener un entorno laboral exento de discriminación y acoso ilícitos. Los directivos deben reaccionar ante cualquier forma de discriminación o acoso ilícitos que llegue a su conocimiento por información u observación, de la manera establecida en las políticas de la Empresa, lo que incluye tomar medidas inmediatas con el fin de poner fin al comportamiento en cuestión e informar de ello a la dirección del departamento de Recursos Humanos.

Recursos Humanos: El personal del departamento de Recursos Humanos tiene las mismas responsabilidades que los demás empleados en lo relativo al cumplimiento de la presente Política. Asimismo, el personal del departamento de Recursos Humanos de las Empresas tiene responsabilidades extraordinarias en cuanto a la disposición y puesta en práctica de la presente Política y de cualquier otra política de su Empresa, la identificación de la necesidad de programas de formación sobre dichas políticas, así como su impartición u organización, la realización de investigaciones exhaustivas de las quejas relativas a dichas políticas que le hagan llegar los directivos o cualquier empleado, y la prestación de la orientación y el apoyo adecuados a todas las partes involucradas en situaciones de posible discriminación o acoso. En los casos en que un empleado no responda a la formación relativa a los procedimientos y políticas de la Empresa, el departamento de Recursos Humanos tiene la obligación de informar de ello a los directivos que proceda, con el fin de tomar medidas de inmediato.

Empleados: Los empleados tienen la responsabilidad de leer y entender, lo que incluye plantear consultas en caso de necesitar cualquier aclaración, la presente Política y cualquier otra política de igualdad de oportunidades de su Empresa o, cuando proceda, los programas de acción afirmativa; fomentar un lugar de trabajo exento de discriminación y acoso ilícitos mediante el comportamiento personal coherente con dichas políticas; asistir a toda la formación obligatoria sobre el asunto

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 9 de 14

tratado por dichas políticas, e informar de inmediato de cualquier posible transgresión, según los procedimientos establecidos en las políticas de su Empresa, a su departamento de Recursos Humanos o al Comité de Responsabilidad Social Corporativa, en csr@teleperformance.com.

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 10 de 14

Control de documentos

Propietario del documento			
Nombre	Firma	Función	Fecha
Allison Junoy		Group Chief Legal Officer Member of CSR Committee	Enero de 2015

Aprobación del documento			
Nombre	Firma	Función	Fecha
Adam Smyth		Director de Recursos Humanos, Cumplimiento Corporativo y Relaciones con los Empleados	Enero de 2015

Revisión				
Fecha de revisión	Nombre	Firma	Función	Próxima fecha de revisión
20 de marzo de 2019	Leigh Ryan		Agente ejecutiva del departamento jurídico y agente ejecutiva de Cumplimiento	
20 de marzo de 2019	Alan Winters		Director administrativo del grupo y agente de Privacidad y Protección de Datos del grupo	

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 11 de 14

Fecha	Versión	Autor
Marzo de 2019	Nombre de la política: nombre de “Política de Igualdad de Oportunidades” cambiado a “Política de Diversidad e Inclusión”. Nombre de la Política actualizado en todo el texto	Leigh Ryan
Marzo de 2019	Finalidad: <ul style="list-style-type: none"> • añadido “reciben de buen grado, integran y valoran a personas de todos los trasfondos” • sustitución de “raza” por “etnia” (en todo el documento) • sustitución de “sexo” por “género” (en todo el documento) • sustitución de “orientación sexual” por LGBTQIA (lesbianas, gais, transgénero, bisexuales, no binarios, intersexuales y asexuales o aliados) (en todo el documento) 	Leigh Ryan
Marzo de 2019	Ámbito: “concierno y se aplica a” resumido a “se aplica a”	Leigh Ryan
Marzo de 2019	Definición: <ul style="list-style-type: none"> • especificación añadida: “discriminación, que puede ser directa o indirecta” • sustitución de “hábitos culturales” por “tradiciones y costumbres culturales” • añadida una frase que define la discriminación directa e indirecta • sustitución de “esta persona” por “el candidato o empleado” en el párrafo 	Leigh Ryan
Marzo de 2019	Procedimientos: <ul style="list-style-type: none"> • adición de “la diversidad, la inclusión” a “la igualdad de oportunidades laborales” en El compromiso de las Empresas • sustitución de “Acoso” por “Medidas contra el acoso” (en todo el documento) 	Leigh Ryan
Marzo de 2019	Captación y contratación: <ul style="list-style-type: none"> • sustitución de “grupos de personas” por “personas” • adición de “animar a candidatos con trasfondo de diversidad o minoría a solicitar empleo” 	Leigh Ryan

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 12 de 14

	<ul style="list-style-type: none"> • especificación de “colaboradores externos de selección de personal” y “colaboradores externos” • adición de “no discriminación” a “sin perder de vista los principios de igualdad de oportunidades laborales” • especificación de “los criterios de clasificación” como sujeto de “se aplican de forma homogénea” • punto de enumeración borrado: “Atenerse a cualesquiera criterios u objetivos de diversidad o inclusión, y/o programas de acción afirmativa, según lo establecido en la legislación aplicable”. 	
Marzo de 2019	sustitución del título de subapartado “Ascensos y desarrollo profesional” por “Formación, ascensos y desarrollo profesional”	Leigh Ryan
Marzo de 2019	Formación, ascensos y desarrollo profesional: <ul style="list-style-type: none"> • adición de “empoderamiento de mujeres, minorías y grupos étnicos diferentes” • sustitución de “proporciona a los empleados de todos los trasfondos” por “ofrece a los empleados de todos los trasfondos” • Sustitución de “Política Anticorrupción” por “Código de Conducta” 	Leigh Ryan
Marzo de 2019	Medidas contra el acoso: <ul style="list-style-type: none"> • sustitución de “que transgrede la política” por “que transgrede la política de la Empresa” • sustitución de “organizarán debates laborales” por “deben organizar debates laborales” 	Leigh Ryan
Marzo de 2019	Remuneración: adición de “Fomentar la igualdad salarial”	Leigh Ryan
Marzo de 2019	Condiciones de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • sustitución de “Las Empresas” por “Cada una de las Empresas” en todos los puntos de enumeración • sustitución de “actividades del Grupo” por “actividades de la Empresa relacionadas con el trabajo” • cambio de redacción del segundo punto de enumeración: “Cada una de las Empresas debe promover las comunicaciones claras e inequívocas, en el ámbito de toda la Empresa, sobre la importancia de gestionar el tiempo que se 	Leigh Ryan

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 13 de 14

	dedica a la familia, a uno mismo y al trabajo”.	
Marzo de 2019	sustitución de “Formación y concienciación” por “Formación y concienciación sobre la Política”	Leigh Ryan
Marzo de 2019	<p>Formación y concienciación sobre la Política:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sustitución de “garantizar que se aplican dichos principios en las decisiones de la Empresa relativas al personal” por “garantizar el cumplimiento de dichos principios en las decisiones de la Empresa relativas al personal” • adición de “diversidad e inclusión” a “cumplir las políticas de igualdad de oportunidades laborales” 	Leigh Ryan
Marzo de 2019	<p>Responsabilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sustitución de “puesta en práctica de las políticas de su Empresa” por “puesta en práctica de la presente Política y de cualquier otra política de su Empresa” • sustitución de “situaciones de posible discriminación y acoso” por “situaciones de posible discriminación o acoso” • adición de “o, cuando proceda, los programas de acción afirmativa para todos los candidatos y empleados” a la lista de temas 	Leigh Ryan

Archivo / Nombre del documento	Política de Diversidad e Inclusión	URN, Versión	Versión 2.0	Autor	Leigh Ryan	Fecha de publicación Marzo de 2019
Departamento / Campaña	Responsabilidad Social Corporativa	Clasificación	Definitivo	Aprobado por	Comité de Responsabilidad Social Corporativa	Página 14 de 14