

 Snider POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN	Tipo de documento	Ficha Técnica
	Código	FT-CH-14
	Versión	15
	Fecha	15/07/2025
	Página	1 de 11

1. ALCANCE

Esta Política aplica para SNIDER & CIA S.A.S (en adelante “La Compañía”) sus filiales y en todas las unidades de negocio en todas las sedes administrativas y operativas, y está dirigida a colaboradores directos, vinculados por conducto de Empresas de Servicios Temporales, estudiantes en práctica, aprendices, contratistas, subcontratistas, visitantes y, en general, terceros que desarrollen alguna gestión para la Compañía.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar la existencia de relación laboral como requisitos para que la Compañía avoque competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de esta Política.

Las medidas implementadas en virtud de la presente Política, en particular, pero sin limitarse, cuando involucren trabajadores en misión, contratistas y subcontratistas de prestación de servicios, trabajadores independientes, aprendices, pasantes, practicantes, no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral.

La presente Política se diseña con referencia en la Ley 2365 de 2024.

En A SNIDER & CIA S.A.S hay TOLERANCIA CERO a conductas relacionadas con cualquier tipo de acoso sexual y/o actos de discriminación en el contexto laboral; por ende, se han determinado mecanismos de prevención, protección y atención de este tipo de conductas para continuar mejorando el ambiente de trabajo y la experiencia de las personas relacionadas con la totalidad de los procesos.

2. OBJETIVO

Establecer los mecanismos de prevención, protección y atención de conductas de acoso sexual y discriminación en el ámbito laboral.

3. METODOLOGÍA

Con el propósito de desarrollar el objetivo de la Política, se plantean tres capítulos, así: **CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES SOBRE LA POLÍTICA**, **CAPÍTULO II: PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN**, **CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LA QUEJA** y **CAPÍTULO IV: CONDUCTAS CONTRARIAS A LA POLÍTICA**.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES SOBRE LA POLÍTICA

 Snider POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN	Tipo de documento	Ficha Técnica
	Código	FT-CH-14
	Versión	15
	Fecha	15/07/2025
	Página	2 de 11

4. PRINCIPIOS

La presente Política se rige por los principios constitucionales y normativos aplicables en la materia y, de manera particular, por los principios pro-persona y pro-víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso y debida diligencia, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad, la garantía de un ambiente laboral sano y seguro, la atención libre de estereotipos de género y la protección de las personas afectadas.

Adicionalmente, en el marco de la atención de quejas o denuncias de acoso sexual, se considerará:

- 4.1. **CUIDADO DEL OTRO O ACCIÓN SIN DAÑO:** Los procedimientos disciplinarios, laborales y de cualquier tipo que se lleven a cabo en desarrollo de esta Política deberán propender por el cuidado del otro, entendido en términos de su bienestar físico y psicosocial y del respeto por sus derechos fundamentales. Por encima de otras consideraciones, las víctimas deberán ser escuchadas, asesoradas e informadas tomando las precauciones necesarias para no producir daño según las circunstancias de cada caso en concreto.
- 4.2. **AUTONOMÍA:** Las presuntas víctimas tienen derecho a tomar decisiones respecto a los mecanismos de apoyo y denuncia, tanto dentro de las instalaciones de la Compañía como fuera de ella.
- 4.3. **CENTRALIDAD DE LA VÍCTIMA:** Toda persona que tramite cualquier procedimiento por presuntas conductas de acoso sexual tendrá siempre en mente que sus acciones deben ir encaminadas a proteger a la presunta víctima, sin que ello implique detrimento al derecho de defensa y debido proceso de todos los intervenientes.

5. DEFINICIONES

5.1.	ACOSO SEXUAL	Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, familiar o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.
5.2.	CONTEXTO LABORAL	Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

6. PRESUNCIÓN DE OCURRENCIA DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en los siguientes espacios o contextos:

- 6.1. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un

 <p>Snider</p>	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN	Tipo de documento	Ficha Técnica
		Código	FT-CH-14
		Versión	15
		Fecha	15/07/2025
		Página	3 de 11

espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.

- 6.2. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.
- 6.3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.
- 6.4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.
- 6.5. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- 6.6. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

7. PROPÓSITO DE PREVENCIÓN

La Compañía promoverá actividades de sensibilización y de capacitación para los colaboradores y demás personas sujetas al alcance de la Política sobre acoso sexual en el contexto laboral y/o discriminación.

En este sentido, se establecerán medidas preventivas mediante acciones y estrategias de información y educación a sus colaboradores y demás personas relacionadas con los procesos de la Compañía dirigida a transformar el ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Para este efecto, el área de Capital Humano planteará al menos una vez al año las actividades de prevención, abordando también las alternativas que ofrece el Sistema de Seguridad Social por conducto de la Aseguradora de Riesgos Laborales – ARL y/o las Entidades Promotoras de Salud – EPS.

8. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN

La Compañía garantizará a las víctimas y terceros que denuncien acoso sexual, protección contra retaliaciones mediante las siguientes medidas con independencia del tipo de vínculo de la presunta víctima, pero con especial atención a las recomendaciones en materia preventiva y correctiva que pueda emitir el órgano competente.

Estas medidas deben responder a las necesidades de las presuntas víctimas dentro del caso concreto, y pueden comprender, pero no estar limitadas a, las siguientes:

 Snider POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN	Tipo de documento	Ficha Técnica
	Código	FT-CH-14
	Versión	15
	Fecha	15/07/2025
	Página	4 de 11

8.1. MEDIDAS LABORALES

Ajustar razonablemente las condiciones laborales o de servicios de la presunta víctima o presunto victimario para que la primera pueda cumplir con sus respectivas responsabilidades sin riesgo alguno. Lo anterior tenido en cuenta en cada caso concreto, el nivel de riesgo o peligro, si la acción genera daño a la presunta víctima, siempre bajo criterios de proporcionalidad y razonabilidad, con respeto al debido proceso, y cuando exista merito para proceder de esta forma.

- 8.1.1. Cambiar el superior jerárquico de la presunta víctima, mientras dure el proceso. En estos casos se proporcionarán las garantías necesarias a la presunta víctima para que el desarrollo de su actividad pueda llevarse a cabo sin complicaciones.
- 8.1.2. Cambiar el lugar de trabajo del presunto agresor mientras dure el proceso.
- 8.1.3. Suspensión de la ejecución de labores o servicios por parte del presunto agresor mientras dure el proceso.
- 8.1.4. Implementar formas de trabajo mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC, mientras dure el proceso.
- 8.1.5. Aplicar traslado del área de trabajo.
- 8.1.6. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- 8.1.7. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- 8.1.8. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- 8.1.9. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

A este respecto, la Compañía procurará dar respuesta dentro de un tiempo prudencial a la interposición de la queja, respecto a las solicitudes de traslado de área, permiso de trabajo remoto transitorio y/o realización de actividades evitando el contacto con la persona investigada.

La Compañía garantiza la estabilidad laboral de la víctima y testigos que denuncien acoso sexual. No se procederá con la terminación del contrato o relación comercial con la víctima y los testigos dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia, salvo en casos de despido autorizado por el Ministerio de Trabajo o conductas disciplinarias previas.

8.2. MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL

- 8.2.1. Por conducto de las entidades del Sistema de Seguridad Social, se ofrecerán los primeros auxilios emocionales y se promoverá la atención en salud física y emocional que necesite la persona afectada a través de dichas entidades.
- 8.2.2. En el mismo sentido, se brindará información sobre las diferentes medidas de seguridad que puede otorgarle las autoridades del estado competentes y se orientará respecto a los procedimientos judiciales que puedan aplicar al caso.

 Snider POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN	Tipo de documento	Ficha Técnica
	Código	FT-CH-14
	Versión	15
	Fecha	15/07/2025
	Página	5 de 11

- 8.2.3. En los casos en que la persona afectada requiera o desee dirigirse a una entidad externa (ejemplo: Fiscalía, Medicina Legal, Policía), pero no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, la Compañía dispondrá de una persona debidamente capacitada para actuar en calidad de acompañante, mas no de representante suyo, siempre con el consentimiento de la presunta víctima.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LA QUEJA

9. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

Las situaciones relacionadas con acoso sexual pueden ponerse en conocimiento de la Compañía en cualquier momento y serán tramitadas con independencia del tiempo transcurrido desde su ocurrencia en el marco de la razonabilidad. La atención de los casos conocidos se hará teniendo en cuenta tres situaciones:

9.1. SITUACIONES DE URGENCIA O FLAGRANCIA: Son aquellos eventos que necesiten de atención urgente por estar en riesgo inmediato e inminente la integridad física y psicológica de las personas. En estos casos, la presunta víctima o quien tenga conocimiento de la situación podrán ponerlos en conocimiento a través del canal establecido en la presente Política.

El personal de seguridad deberá intervenir para evitar agresiones físicas o psicológicas y tendrá la obligación de contactar a las autoridades competentes en caso de que sea necesario, para que se realice el respectivo procedimiento.

9.2. SITUACIONES DE NO URGENCIA O FLAGRANCIA: Son aquellos casos que no son descubiertos en flagrancia o denunciados en el momento exacto de su ocurrencia. La presunta víctima o quien tenga conocimiento de la situación podrá poner el caso en conocimiento a través del canal establecido en la presente Política.

9.3. DENUNCIAS PRESENTADAS POR TERCERAS PERSONAS: Cuando los hechos de acoso sexual sean reportados por terceras personas, las denuncias deberán estar acompañadas por la información con la que dichas personas cuenten. En estos casos la Compañía buscará ponerse en contacto con la persona afectada para informarle sobre sus derechos, los apoyos y alternativas de manejo expuestos en esta Política.

10. CANALES DE PRESENTACIÓN

Las víctimas de acoso sexual y/o discriminación en el contexto laboral deberán utilizar los canales y conductos regulares dispuestos por la Compañía para poner en conocimiento la queja. Así, para efectos de garantizar la trazabilidad y fidelidad de la queja, hemos determinado que la misma debe presentarse mediante un escrito, físico, electrónico, o verbal, que podrá ser puesto en conocimiento de la Compañía a través de cualquiera de los siguientes medios:

 Snider POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN	Tipo de documento	Ficha Técnica
	Código	FT-CH-14
	Versión	15
	Fecha	15/07/2025
	Página	6 de 11

10.1. En las Oficinas físicas o al correo electrónico jefe.capitalhumano@aviomar.com.co y/o buzondesugerencias@aviomar.com.co del área de Capital Humano de la Compañía.

10.2. Por medio de los buzones de sugerencias físicos ubicados en cada una de las sedes de la Compañía.

La presunta víctima de acoso sexual podrá acudir a cualquier persona en la Compañía y esta persona estará obligada a trasladar al canal competente el trámite del caso para la atención de este. Toda persona ubicada en una posición de dirección o supervisión que presencie o tenga conocimiento de una presunta conducta constitutiva de presunto acoso sexual y/o discriminación, deberá informar a la presunta víctima de sus derechos, los mecanismos con que cuenta la Compañía para tramitar el asunto y las medidas de protección que se pueden adoptar.

11. CONTENIDO DE LA QUEJA

La queja deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Nombre de quién presenta la queja o manifestación de presentar la queja de manera anónima.
- Situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos
- Identificación de la(s) persona (s) perpetradoras de las presuntas conductas de acoso sexual y/o discriminación.
- Indicar si desea aportar pruebas y, en caso afirmativo, aportarlas.
- Indicar si desea que la queja sea remitida ante la autoridad competente y, en caso afirmativo, si desea que se remita su información personal como denunciante o si desea que se remita de manera anónima.

12. OBLIGACIONES DE QUIÉN RECIBA LA QUEJA

Se establecen como obligaciones de quien recibe la denuncia:

- 12.1. Privilegiar la seguridad y confidencialidad de la presunta víctima, por lo que el documento o manifestación deberá ser tratado de manera reservada.
- 12.2. Abstenerse de emitir juicios personales sobre lo ocurrido, minimizar o justificar las conductas o mostrar indiferencia frene a lo acontecido.
- 12.3. En los eventos en los cuales la queja sea recibida por supervisor(a), superior jerárquico, subdirección o dirección, Comité de Convivencia o cualquier otra instancia de la Compañía, estos deberán atenderla siguiendo los lineamientos definidos en la presente Política y remitiéndola al canal principal antes señalado.

Las personas que participen en el canal de atención dispuesto para denuncias de presunto acoso sexual tienen el deber de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias, especialmente aquellas basadas en el género y las violencias sexuales con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las presuntas víctimas, dentro de un plazo razonable

 Snider POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN	Tipo de documento	Ficha Técnica
	Código	FT-CH-14
	Versión	15
	Fecha	15/07/2025
	Página	7 de 11

13. PROCEDIMIENTO

Recibida la queja deberá seguirse el procedimiento que, a continuación, se relaciona:

13.1. Informar a la presunta víctima sobre el apoyo psicológico que puede brindar la Compañía a través de su Aseguradora de Riesgos Laborales – ARL y del derecho que tiene de recibir atención en salud que está incluida en el plan de beneficios en salud por ser de carácter urgente y gratuita y que se presta por parte de la Entidad Promotora de Salud – EPS. Igualmente, deberá informarle sobre su facultad de presentar el caso directamente ante la Fiscalía General de la Nación.

Sin perjuicio de que quien reciba la queja suministre esta información, se entenderá que la víctima conoce la información allí referida, por estar publicada y consagrada en la presente Política.

13.2. Una vez recibida la queja, se remitirá el asunto al Comité de Convivencia Laboral, implementará las posibles medidas de protección a la presunta víctima, según considere pertinente, resolverá las peticiones de la víctima, si fuera el caso, y de tratarse de personas con vinculación de naturaleza no laboral, pondrá en conocimiento de quién corresponda la situación.

13.3. Paralelamente, y tratándose de trabajadores directos, una vez Capital Humano tenga conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación, iniciará las investigaciones pertinentes para determinar la procedencia de iniciar un proceso disciplinario a la persona o personas implicadas. En caso de personas con vinculación no laboral, determinará la procedencia de exigir al tercero la desvinculación de las personas implicadas en las actividades de la Compañía, so pena de rescisión del contrato que le vincule.

13.4. La Compañía garantizará que en los casos de presunto acoso sexual no se promueva de ninguna forma la confrontación o la conciliación como mecanismo único para la solución de controversias.

13.5. Las acciones de seguimiento estarán a cargo del Comité de Convivencia Laboral y del área de Capital Humano, según sea el caso, para lo cual deberán hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas.

13.6. El área de Capital Humano será responsable de reportar semestralmente el número de quejas tramitadas y las sanciones impuestas relacionadas con casos de acoso sexual, debiendo remitir esta información al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los primeros diez (10) días hábiles del semestre siguiente, en cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley.

 Snider POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN	Tipo de documento	Ficha Técnica
	Código	FT-CH-14
	Versión	15
	Fecha	15/07/2025
	Página	8 de 11

14. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS POR ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN

En el trámite de la denuncia se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la presunta víctima (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como al denunciado, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de respetar la confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

CAPÍTULO IV

CONDUCTAS CONTRARIAS A LA POLÍTICA

15. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Se constituyen en conductas contrarias a la presente Política, en particular, pero sin limitarse, la siguientes:

15.1. **Acoso sexual físico:** Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

15.2. **Acoso sexual verbal:** Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (silbidos, aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona. Por ejemplo: Proposiciones, insinuaciones o presión para la actividad sexual o comentarios obscenos, petición de favores sexuales.

15.3. **Acoso por razón del género/orientación sexual:** Comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo: Llamar a una persona “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante.

15.4. **Acoso sexual no verbal:** Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos. Por ejemplo: Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, forzar a una persona a besar a alguien, espiar a una persona mientras se

 Snider POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN	Tipo de documento	Ficha Técnica
	Código	FT-CH-14
	Versión	15
	Fecha	15/07/2025
	Página	9 de 11

cambia o está encerrada en un sanitario o vestidor, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual, contacto físico innecesario y no deseado.

16. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

16.1. TRABAJADORES DIRECTOS

Frente a nuestros colaboradores vinculados mediante contrato de trabajo, cualquier tipo de incumplimiento de la presente Política se constituye como FALTA GRAVE y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

En el marco de un proceso disciplinario interno, se considerarán como agravantes de cara a la determinación que adopte la Compañía respecto del trabajador denunciado, las siguientes conductas:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica;
- La reiteración de las conductas ofensivas ya sea a la persona denunciante, u otra;
- Existencia de dos o más personas afectadas, particularmente en casos graves y muy graves;
- El empleo de medios, modos o formas que tiendan directamente a asegurar la impunidad de la persona denunciada.

16.2. FRENTE A TERCEROS

Respecto de terceros, cualquier incumplimiento de la Política podrá implicar la terminación de la vinculación contractual existente, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

17. QUEJA TEMERARIA

La presentación de una queja de buena fe no tendrá incidencia adversa; sin embargo, la presentación de denuncias infundadas o maliciosas, se constituirán en un abuso de esta Política, situación que será tratada como una falta grave.

18. DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA

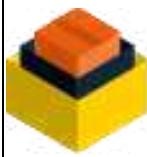
Por conducto del área de Capital Humano la Compañía divulgará la presente Política, además de incluirla en las jornadas de inducción y reincidencia.

19. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Reglamento Interno de Trabajo.

RESPONSABILIDADES.

La Alta Dirección de la **SNIDER & CIA S.A.S**, asume la responsabilidad de velar por la comunicación a sus colaboradores, la publicación a sus partes interesadas, así como garantizar el cumplimiento, revisión y actualización de esta política.

 Snider	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN	Tipo de documento	Ficha Técnica
		Código	FT-CH-14
		Versión	15
		Fecha	15/07/2025
		Página	10 de 11

Los colaboradores y demás partes interesadas son responsables de dar estricto cumplimiento a esta política. El incumplimiento de esta por parte de los colaboradores acarreará sanciones disciplinarias según lo indicado anteriormente, sin perjuicio de las demás consecuencias legales a que haya lugar.