



ALEATICA

RHS-POLI-01

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Titular de la Política:

Dirección de Personas y
Cultura

Revisado por:

CEO de ALEATICA

Aprobado por:

Fecha: Julio 17 de 2024

Consejo de Administración de ALEATICA

Alcance:

Será de aplicación a todas las sociedades en las que ALEATICA SAU o ALEATICA SAB poseen el control. En aquellas sociedades participadas en las que ALEATICA haya designado algún miembro de su Órgano de Gobierno, dichos miembros propondrán la adopción de medidas semejantes a las aquí expresadas e informarán al titular de este documento si la sociedad participada ha tomado medidas similares a las aquí establecidas o la adopción del mismo.

**Clasificación del
documento**

Público

Control de cambios

Revisión	Sección	Descripción breve del cambio

Documentación relacionada y aplicable

	Código de Ética y Conducta
DCR-POLI-02	Política Anticorrupción
DSA-POLI-09	Política de Derechos Humanos
DOS-POLI-01	Política de Safety y Security
DPM-POLI-01	Política de Normatividad y Calidad
RHS-NORM-03	Norma de Movilidad y Desarrollo de Talento
	Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas

ÍNDICE

1. POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN..... 5

2. OBJETO 5

3. DEFINICIONES..... 5

4. CONTEXTO 8

5. PRINCIPIOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN ALEATICA..... 8

6. PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA Y ACTUACIÓN 9

7. SEGUIMIENTO DE LA PRESENTE POLÍTICA Y ESQUEMA DE REPORTES Y DENUNCIAS.....10

8. NUESTRO COMPROMISO CON LA CONFIDENCIALIDAD10

9. COMITÉ DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN10

10. PRINCIPIOS DE EJECUCIÓN11

11. ANEXOS.....12

Anexo 1. Carta compromiso DEI.....13

1. POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

En ALEATICA fomentamos una cultura de pertenencia a través del respeto, la apertura y la flexibilidad donde decididamente valoramos la individualidad y autenticidad, abrazamos la diversidad, la equidad y la inclusión, con la finalidad de promover un entorno en el que todas las personas se sientan cómodas y valoradas.

2. OBJETO

Definir y establecer los lineamientos de actuación donde todos los colaboradores se sientan valorados, respetados y tengan igualdad de oportunidades para crecer y contribuir a su máximo potencial, lo que a su vez puede conducir a un mejor desempeño, innovación y satisfacción laboral.

3. DEFINICIONES

Accesibilidad: Principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permitan a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.

Acción Afirmativa: Es la medida especial, específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación. Su objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades. Esta es aplicable mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuará a la situación que quiera remediarse, no será discriminatoria, deberá ser legítima y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

Acoso Laboral: Toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de una persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso Sexual: En el ámbito laboral, se considera acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en conexión o como consecuencia de una relación laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Es cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico dirigido contra una persona que no lo desea, relacionadas con el sexo, con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

Apertura: Disposición y capacidad de la Compañía para ser transparente, receptiva y flexible en su comunicación y toma de decisiones. Es la actitud de estar dispuesto a escuchar diferentes perspectivas, ideas y opiniones, y estar abierto a la retroalimentación y al cambio. Una organización abierta fomenta un ambiente en el que se valora y se promueve la comunicación abierta y honesta. Se alienta a los colaboradores a expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias sin temor a represalias. Se establecen canales de comunicación efectivos y se fomenta la participación de todos los miembros del equipo.

Autenticidad: Refiere a ser genuino y fiel a uno mismo. Implica actuar y expresarse de acuerdo con los propios valores, creencias y emociones, en lugar de tratar de ser lo que los

demás esperan o desean que seamos. Ser auténtico implica ser honesto y transparente en nuestras acciones y comunicaciones, y no tratar de ocultar o disfrazar quiénes somos realmente.

Cultura: Conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. Es la forma en que una organización define su identidad y establece las reglas escritas y no escritas que guían el comportamiento de sus colaboradores. La cultura organizacional influye en cómo se toman las decisiones, cómo se comunican los colaboradores, cómo se manejan los conflictos y cómo se establecen las relaciones dentro de la organización

Discapacidad: Es el resultado de la interacción de condiciones físicas, mentales o sensoriales con barreras que dificultan la participación plena de las personas con esa condición. Abarca una amplia gama de situaciones que pueden o no ser notorias, diferir en la duración y desarrollo.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos que incluyen, entre otros, raza, preferencias sexuales, color, discapacidad, género, religión, opinión política, edad, ascendencia nacional u origen social, por acción u omisión, con intención o sin ella, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de un grupo. Visión dominante en donde un grupo de personas es superior a otro por cualquier motivo.

Diversidad: Variedad de características, perspectivas, experiencias y habilidades que existen entre las personas. Estas características pueden incluir, entre otras, la raza, el origen étnico, el género, la orientación sexual, la edad, la religión, la discapacidad, la nacionalidad y el nivel socioeconómico. La diversidad reconoce y valora las diferencias individuales y promueve la inclusión de todas las personas en la sociedad. Se trata de reconocer que cada persona es única y tiene algo único que aportar. La diversidad enriquece nuestras comunidades y organizaciones al fomentar la creatividad, la innovación y la resolución de problemas desde diferentes perspectivas.

Equidad: Refiere a la justicia y la imparcialidad en la distribución de recursos, oportunidades y beneficios en una sociedad. Se trata de garantizar que todas las personas tengan igualdad de acceso a los recursos y oportunidades necesarios para alcanzar su máximo potencial. La equidad busca eliminar las desigualdades y las barreras que pueden existir debido a factores como el género, la raza, la clase social o la discapacidad. En lugar de tratar a todas las personas de la misma manera, la equidad reconoce que algunas personas pueden necesitar más apoyo o recursos adicionales para tener las mismas oportunidades que otras.

Flexibilidad: Refiere a la capacidad de adaptarse y responder de manera ágil y eficiente a los cambios, desafíos y demandas del entorno empresarial. Es la capacidad de ajustar y modificar las estrategias, procesos, políticas y prácticas de la organización para mantenerse relevante y competitiva. La flexibilidad implica estar dispuesto a abandonar enfoques y prácticas obsoletas, y estar abierto a nuevas ideas, tecnologías y formas de trabajar. Se trata de ser receptivo a los cambios en el mercado, las necesidades de los usuarios, las tendencias de la industria y las demandas de los colaboradores.

Género: Características, roles, comportamientos y expectativas socialmente construidas que se atribuyen a las personas en función de su sexo biológico. Es una construcción social y cultural que varía en diferentes sociedades y a lo largo del tiempo. El género incluye aspectos como la identidad de género (la forma en que una persona se identifica y se siente en términos de su género, que puede ser masculino, femenino, ambos o ninguno), la expresión de género (la forma en que una persona muestra su género a través de su apariencia, comportamiento y vestimenta) y los roles de género (las expectativas y normas sociales asociadas a cada género). Es importante destacar que el género no está limitado a

las categorías binarias de masculino y femenino, y que existen diversas identidades y expresiones de género que van más allá de esta dicotomía.

Inclusión: Acción de crear un entorno en el que todas las personas sean valoradas, respetadas y tienen igualdad de oportunidades para participar plenamente en la sociedad. Se trata de garantizar que todas las personas, independientemente de su origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad, edad o cualquier otra característica, sean aceptadas y puedan contribuir de manera significativa en todos los aspectos de la vida, ya sea en el ámbito laboral, educativo, social o comunitario. La inclusión implica eliminar las barreras y los prejuicios que pueden excluir a ciertos grupos de personas y limitar su participación.

Individualidad: Características únicas y distintivas de una persona. Es lo que hace que cada individuo sea diferente de los demás en términos de personalidad, habilidades, intereses, valores y experiencias. La individualidad se desarrolla a lo largo de la vida de una persona y está influenciada por una combinación de factores genéticos y ambientales.

Pertenencia: Sentido de identificación y conexión que los colaboradores sienten hacia su organización. Es el sentimiento de ser parte de algo más grande y de tener un propósito común con la Compañía en la que trabajan. Cuando los colaboradores se sienten parte de la organización, están más comprometidos, motivados y dispuestos a contribuir de manera positiva. La pertenencia también puede influir en la retención de talento, ya que los colaboradores que se sienten parte de la Compañía tienden a permanecer más tiempo y a tener un mayor nivel de satisfacción laboral.

Seguridad Psicológica: Refiere a un ambiente en el que las personas se sienten seguras para expresar sus ideas, opiniones y preocupaciones sin temor a represalias o juicio. Es un concepto que se aplica tanto en el ámbito laboral como en otros contextos sociales. Cuando existe seguridad psicológica, las personas se sienten libres de ser auténticas, de cometer errores y de asumir riesgos sin temor a ser castigadas o humilladas. Esto fomenta la confianza, la colaboración y la creatividad, y permite que las personas se desarrollen plenamente y alcancen su máximo potencial.

Sexo: Características biológicas y fisiológicas que diferencian a los seres humanos en términos de su reproducción sexual. Estas características incluyen los órganos sexuales reproductivos, los cromosomas y las hormonas sexuales. En general, se clasifica a las personas en dos categorías de sexo: masculino y femenino. Las personas asignadas como masculinas generalmente tienen órganos sexuales masculinos, cromosomas sexuales XY y niveles más altos de hormonas sexuales masculinas como la testosterona. Por otro lado, las personas asignadas como femeninas generalmente tienen órganos sexuales femeninos, cromosomas sexuales XX y niveles más altos de hormonas sexuales femeninas como el estrógeno. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la determinación del sexo no siempre es tan simple y puede haber variaciones intersexuales en las que las características sexuales no se ajustan estrictamente a las categorías binarias de masculino y femenino.

Respeto: Refiere al trato justo, considerado y digno que se brinda a todas las personas que forman parte de la Compañía, ya sean colaboradores, usuarios, proveedores o cualquier otra parte interesada. Es un valor fundamental que promueve un ambiente de trabajo positivo, inclusivo y colaborativo. El respeto implica reconocer y valorar la diversidad de opiniones, experiencias y habilidades de cada individuo, así como sus derechos y dignidad. Consiste en tratar a los demás con cortesía, escuchar activamente, ser empático y considerar las necesidades y perspectivas de los demás.

4. CONTEXTO

ALEATICA está comprometida con la promoción de un entorno laboral inclusivo, equitativo y diverso. Reconocemos que la diversidad en todos sus aspectos, incluyendo, pero no limitado a la raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, discapacidad y antecedentes socioeconómicos, enriquece nuestra cultura, fortalece nuestro equipo y fomenta la innovación. Creemos firmemente que todos los individuos merecen igualdad de oportunidades y respeto.

Nuestra Compañía aboga también por una cultura de inclusión y aceptación. Favorecemos la inclusión creando un entorno laboral en el que cada persona pueda lograr sus objetivos y desarrollarse. Promovemos un ambiente de entendimiento y aceptación en el que cada cual pueda desarrollar su talento cada día. Estamos comprometidos con la creación de entornos de trabajo en los que todos los colaboradores tengan la responsabilidad de tratar con el máximo respeto a compañeros, candidatos, proveedores, contratistas y usuarios. Mantenemos una política de tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación.

ALEATICA reconoce la importancia de generar un ambiente y cultura que favorezcan la pertenencia como resultado del actuar alineado y congruente de todos los colaboradores, considerando la siguiente ecuación como la base de nuestra estrategia:



5. PRINCIPIOS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN ALEATICA

Los principios que rigen a ALEATICA son:

- Crear una cultura de respeto:** Fomentamos un ambiente de trabajo inclusivo, donde todos los colaboradores se sientan valorados, respetados y seguros para expresar sus opiniones y ser ellos mismos.
- Promover la igualdad de oportunidades:** Basamos nuestras decisiones de empleo, promoción, compensación y desarrollo profesional en mérito y habilidades, sin discriminación alguna, aplicando acciones afirmativas mientras estén justificadas. Nos aseguramos de que los procesos de contratación sean imparciales y estén diseñados para atraer y retener talento diverso.
- Valorar la diversidad:** Reconocemos la diversidad como un activo y nos esforzamos por crear equipos y entornos de trabajo que reflejen la variedad de perspectivas y

experiencias de nuestros colaboradores. Fomentamos la colaboración y el intercambio de ideas entre personas con diferentes antecedentes y culturas.

- d. **Garantizar la Seguridad Psicológica y No Discriminación:** Nos comprometemos con la generación de un ambiente que promueva que todas las personas puedan sentirse seguras sin temor a represalias, juicio o discriminación.

6. PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA Y ACTUACIÓN

ALEATICA y sus colaboradores asumimos los siguientes compromisos y pautas de actuación para favorecer la consolidación de una cultura diversa, equitativa e inclusiva:

1. En ALEATICA respetamos y valoramos las diferencias individuales de cualquier índole.
2. Promovemos programas de desarrollo y capacitación para todos los colaboradores, favoreciendo la igualdad de acceso y la equidad en la distribución de recursos de desarrollo profesional.
3. Apoyamos el crecimiento y la promoción de individuos talentosos y diversos dentro de nuestra organización.
4. Fomentamos la responsabilidad y la transparencia, a través de medidas para garantizar que todas las Políticas, prácticas y decisiones estén alineadas con nuestros principios de diversidad, equidad e inclusión.
5. Contamos con una estructura de Comités que se encarga de diseñar y ejecutar estrategias, iniciativas y acciones que favorezcan e incrementen la construcción de una cultura diversa, equitativa e inclusiva.
6. Regularmente revisamos nuestro progreso, con base en objetivos medibles y somos transparentes en nuestra comunicación.
7. Tenemos tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, discriminación o comportamiento perjudicial por lo que tomamos medidas firmes con el propósito de erradicarlos.
8. Contamos con canales de denuncia confidenciales y un proceso de investigación justo para abordar y resolver cualquier problema relacionado con la diversidad, la equidad y la inclusión.
9. Buscamos otorgar oportunidades equitativas de empleo a candidatos diversos y a través de procesos de reclutamiento y selección inclusivos.
10. Fomentamos un ambiente y cultura de respeto que favorece la comunicación abierta y transparente, libre de discriminación, acoso y cualquier otra forma de intolerancia y violencia.
11. Nuestros procesos de selección, evaluación y desarrollo de talento se basan en parámetros de desempeño y potencial sin hacer distinciones de género, preferencia, ideología, edad, origen, raza o etnia, cultura, estado civil, nacional o de cualquier otra índole.
12. Respetamos y promovemos el equilibrio entre el ámbito personal, profesional y laboral de quienes laboran en la compañía.
13. Promovemos la formación de equipos de trabajo diversos y la asignación de responsabilidades y cargas de trabajo de manera equitativa, así como el entendimiento y la adopción de la diversidad, equidad e inclusión como parte de nuestra cultura organizacional.
14. Nos comprometemos a reportar, sancionar y evitar cualquier conducta que implique falta de equidad o inclusión y/o que impliquen acciones discriminatorias, de asilamiento, burla, alienación o semejantes.

7. SEGUIMIENTO DE LA PRESENTE POLÍTICA Y ESQUEMA DE REPORTES Y DENUNCIAS

Quienes colaboramos en ALEATICA nos comprometemos a cumplir con los valores corporativos que nos identifican y que se encuentran contenidos en el Código de Ética y Conducta, las Políticas y las Normas internas y, lineamientos derivados de las mismas, con el fin de asegurar el logro de nuestro propósito: construir un ambiente de trabajo positivo para el desarrollo personal y laboral de cada uno de nuestros colaboradores.

Por ello, cualquier acto de incumplimiento a nuestro Código de Ética y Conducta, Políticas o Normas internas, incluyendo esta Política podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, desde una amonestación verbal, la aplicación de un apercibimiento escrito con registro en su expediente, suspensión de labores, una sanción económica o bien, cuando sea el caso y con respeto a sus derechos laborales y un debido proceso, la terminación de la relación laboral con la Compañía de acuerdo con lo que establezca el Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa y las Leyes del Trabajo que rijan en su país.

Para que los colaboradores manifiesten su adherencia a la Política, se les invitará a firmar el Anexo 1. Carta Compromiso DEI. Es necesario que los colaboradores seamos conscientes de nuestra responsabilidad en la creación de un entorno de trabajo diverso e inclusivo. La firma de la Carta Compromiso implica nuestra asunción del deber de cumplir con los principios y pautas establecidos en la Política.

Para todos los hechos no contemplados en esta Política, o en el Código de Ética y Conducta, se aplicarán las medidas que en su momento se estimen convenientes, tomando en cuenta los valores del Grupo y la legislación vigente al respecto.

ALEATICA cuenta con un Departamento de Compliance, el cual tiene reporte directo al Consejo de Administración de ALEATICA a través de su Comité de Auditoría y un canal de comunicación confidencial (ICARE) para garantizar el cumplimiento de esta Política y recibir y atender los comentarios, dudas o quejas realizadas de buena fe, relativas a su interpretación, aplicación o cumplimiento, mismas que pueden ser presentadas de forma anónima.

Cualquier pregunta relativa a la presente Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) puede dirigirse a los equipos de dirección de Personas y Cultura de cada Unidad de Negocio y Corporativo.

8. NUESTRO COMPROMISO CON LA CONFIDENCIALIDAD

ALEATICA se compromete a la gestión confidencial de los datos individuales de todos sus colaboradores y funcionarios, protegiendo la información relacionada con las características individuales con el fin de evitar posibles actos de discriminación.

ALEATICA respetará las disposiciones legales aplicables en materia de protección de datos personales, permitiendo en cualquier caso la corrección o modificación de los mismos, dando cumplimiento estricto al principio de consentimiento.

9. COMITÉ DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Con la finalidad de garantizar una alineación plena con el esquema de gobierno y toma de decisiones de la compañía, tanto la estrategia como la presente Política de Diversidad, Equidad e Inclusión se creará el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión donde se

propondrán los indicadores que se alinean con los objetivos compartidos de ALEATICA y contará con los siguientes elementos clave:



- **Estrategia y políticas de gestión de talento:** Nuestra estrategia DEI alimenta de manera clara y cercana la forma en que gestionamos al talento dentro de la compañía. Nuestros procesos de gestión de Recursos Humanos se vinculan con la estrategia DEI favoreciendo que nuestra gestión de las personas sea siempre apegada a nuestra aspiración y foco DEI.
- **Estrategia del Negocio:** Los principios y esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión se encuentran siempre alineados a la estrategia de negocio y operación fortaleciendo nuestros objetivos y permitiéndonos alcanzar las metas que nos hemos establecido.
- **Estrategia de Sostenibilidad (ESG):** Nuestra estrategia DEI es parte de las acciones corporativas ESG, fortaleciendo la parte social y generando valor a nuestros colaboradores, así como para las comunidades en las que operamos y los usuarios a los que atendemos.
- **Código de Ética y Conducta / Compliance:** Las acciones, estrategias e iniciativas DEI en ALEATICA se encuentran alineados y supeditados a lo que se encuentra establecido en nuestro Código de Ética, así como en los lineamientos de nuestro esquema de cumplimiento organizacional.

10. PRINCIPIOS DE EJECUCIÓN

De acuerdo con nuestra aspiración, en ALEATICA favorecemos la diversidad, la equidad y la inclusión como parte fundamental de nuestra cultura. Sin embargo, con la finalidad de generar enfoque y efectividad en la consolidación de estos aspectos, se han establecido, inicialmente 3 puntos focales de atención para la ejecución de iniciativas que responden a las necesidades más imperantes en la compañía durante los tres primeros años de trabajos relacionados con DEI:

- Género: Enfoque de género focalizado en alcanzar mayores niveles de equidad y participación del género femenino en nuestras funciones, operaciones y roles de liderazgo.
- Multiculturalidad: Enfoque en la consolidación de One ALEATICA en donde todas las geografías y orígenes convergen en una cultura que nos distingue y de la cual todos nos sentimos parte.
- Discapacidades: Promover la integración y participación de personas con discapacidad en nuestras funciones, operaciones, roles y responsabilidades.

En términos de gobernanza se establecen las siguientes responsabilidades:

1. Área de Personas y Cultura: Responsable principal de la ejecución de la estrategia DEI.
2. Consejo de Administración: Máximo órgano de control que toma las decisiones de alto nivel en la estrategia DEI a través de su Comité de Personas y Cultura.

No obstante, las inquietudes de otros colectivos podrán ser atendidas desde la participación directa de nuestros colaboradores a través de grupos de interés y acción que en su oportunidad lleguen a formarse:

- BRG (Business Resource Group)- Los BRGs representan a grupos de colaboradores con distintas diversidades según la realidad de la compañía.
- ERG (Employee Resource Group) - Los grupos de recursos para colaboradores son grupos voluntarios conformados por colaboradores cuyo objetivo es fomentar un lugar de trabajo diverso e inclusivo a partir de intereses comunes.

11. ANEXOS

Anexo 1. Carta Compromiso DEI

Anexo 1. Carta compromiso DEI

[Fecha]

Estimado Colega,

Nos complace compartir contigo la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, que refleja nuestro compromiso de crear un entorno en el que se valoran y respetan las diferencias individuales, donde todos los colaboradores pueden ser auténticos, y se garantiza la igualdad de oportunidades para crecer y contribuir con su máximo potencial.

Reconocemos que la diversidad enriquece nuestra cultura, fortalece nuestro equipo y fomenta la innovación. Por lo tanto, nos comprometemos a mantener cero tolerancia hacia cualquier forma de discriminación.

Algunos de los principios fundamentales de nuestra Política incluyen:

- Garantizar el respeto a todas las personas
- Promover igualdad de oportunidades
- Valorar la diversidad
- Garantizar la seguridad psicológica y la no discriminación

Como colaborador de ALEATICA, te pedimos que te unas a nosotros en este compromiso, adhiriéndote a las siguientes pautas de conducta:

- Respetar y valorar las diferencias individuales, reconociendo la importancia de la diversidad en nuestro entorno de trabajo.
- Brindar igualdad de acceso a oportunidades de desarrollo y capacitación, sin importar la condición u origen étnico, género, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas.
- Ser transparentes y responsables de nuestras palabras y comportamientos, evitando cualquier forma de acoso, discriminación o comportamiento perjudicial.
- Cumplir con esta Política; y si en algún momento observamos una desviación o incumplimiento a la misma, reportarla al canal ético I CARE

Agradecemos tu compromiso y colaboración para hacer de ALEATICA un lugar de trabajo diverso, inclusivo y equitativo.

Atentamente,

David Diaz
CEO