



Manual de Igualdad de Género

Código: PE-HEA-LEG-MA- 32

Versión: 00

Fecha: 28/12/2020

Página: 1 de 14

MANUAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

**DOCUMENTO
CONTROLADO**
Sistema Integrado
de Gestión

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Lisset Villalobos R Oficial de Cumplimiento	Francesca Aucaruri Gerente Legal y Cumplimiento	Daniel Querub Gerente General
REVISADO POR:	REVISADO POR:	
Cristina Salinas Castello Gerente de Gestión del Talento Humano	Marcela Ramirez V Gerente de Comunicaciones	



ÍNDICE

1. Control de Cambios.....	3
2. Objetivo	3
3. Alcance	3
4. Documentos de Referencia.....	4
5. Definiciones básicas	4
6. Responsabilidades	6
7. Descripción del documento.....	6
7.1 Objetivos	6
7.2 Ámbitos de aplicación.....	7
7.2.1. Selección de Trabajadores.....	7
7.2.2. Capacitación, Retención y Promoción del Talento	8
7.2.3. Igualdad Salarial.....	9
7.2.4. Conciliación entre Vida Profesional y Personal.....	11
7.2.5. Prevención y sanción del hostigamiento sexual	11
7.2.6. Prevención de la violencia de género y protección a las víctimas	12
8. Documentos asociados.....	14
9. Anexos	14

	Manual de Igualdad de Género	Código:	PE-HEA-LEG-MA- 32
		Versión:	00
		Fecha:	28/12/2020
		Página:	3 de 14

1. Control de Cambios

Nº VERSIÓN	DETALLE DE LA MODIFICACIÓN	REVISADO POR	APROBADO POR	FECHA

2. Objetivo

IBT Health S.A.C. (en adelante la Empresa) trabaja bajo el respeto a la dignidad de las personas, incluida la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que forman parte de su organización. La Empresa está muy orgullosa de contar con una gran diversidad en su equipo, no sólo de Sexo sino de todo tipo de perfiles, capacidades y realidades sociales, y se compromete activamente a mejorar cada día para hacer de sus centros de trabajo espacios de inclusión donde las diferencias son bienvenidas y el respeto sea la norma de comportamiento en todas sus actividades.

Para ello la Empresa ha adoptado una posición firme para la protección de sus trabajadores, Proveedores, clientes, Asociados Comerciales, comunidad y todos en general. La Empresa trabaja constantemente para tener un ambiente de trabajo sano, respetuoso y libre de toda forma de acoso, hostigamiento o discriminación, así como cualquier conducta que vulnere el derecho a la dignidad, la privacidad y el desarrollo profesional en condiciones de igualdad.

Asimismo, como miembros del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Empresa se encuentra alineada con sus principios, los cuales incluyen el rechazo a cualquier violación de los Derechos humanos por razón no sólo de género, sino de raza, Orientación Sexual, ideología, religión, condición física o socio económica.

El presente Manual de Igualdad de Género tiene como objetivo la promoción y materialización de los principios de igualdad dentro de la Empresa, bajo un enfoque preventivo, y con el firme propósito de mejorar cada día en la consecución de dichos principios, más allá del mero cumplimiento de la legislación vigente en materia de equidad salarial y la prohibición del acoso y hostigamiento, así como el resto de regulaciones nacionales e internacionales que velan por la protección de las mujeres y otros grupos que históricamente han sufrido discriminación o desigualdad de oportunidades en su desarrollo profesional.

3. Alcance

El presente Manual es de aplicación para la Empresa. Esto incluye específicamente a las siguientes personas relacionadas:

- Todos los Trabajadores de la Empresa.
- Asociados Comerciales.
- Proveedores, personas naturales o jurídicas.
- Clientes.

- Otros terceros que mantengan relaciones comerciales o de otra naturaleza con la Empresa.

4. Documentos de Referencia

- PE-HEA-PC-009 - Procedimiento de Prevención del Hostigamiento Sexual
- PE-HEA-RHH-PO-001- Procedimiento sobre Política Salarial
- Reglamento Interno de Trabajo
- Manual de Responsabilidad Social de IBT Group
- Código de Conducta de IBT Group

5. Definiciones básicas

Para efectos de la aplicación del presente documento, se entenderá por:

- Asociados Comerciales.**- personas naturales o jurídicas privadas, nacionales o extranjeras, que se vinculan con la Empresa por un interés económico o comercial recíproco, que incluyen, pero no se limitan, a socios de operaciones conjuntas (Joint Venture), consorcios o cualquier otra forma asociativa empresarial.
- Brecha de género.**- se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad, por ejemplo, la "brecha salarial", "brecha de educación o "brecha de representación política", entre otras.
- Derechos humanos.**- son los derechos inherentes a los seres humanos. Se reconoce que a cada ser humano le corresponde disfrutar de sus derechos humanos sin distinción de raza, color, Sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. Los derechos humanos están garantizados legalmente.
- Empoderamiento.**- es un proceso de transformación de las relaciones de poder, que permite a aquellos que les son negados, ampliar sus aspiraciones, fortalecer su voz y ejercer su capacidad de decidir. El Empoderamiento es especialmente importante en las niñas, pues les dota de mayor influencia y control sobre sus vidas.
- Enfoque de Género.**- el Ministerio de la Mujer del Perú lo define como una forma de mirar la realidad identificando los roles y las tareas que realizan las mujeres y los hombres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Permite conocer y explicar las causas que las producen y con ello, formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas y normas) que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad de Género. Desde una perspectiva de cambio, el Enfoque de

Género incide en la formulación de políticas públicas eficientes y eficaces orientadas a la igualdad social y de Género.

- f. **Género.-** según la OMS, el Género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las sociedades asignan a las personas distintas responsabilidades, roles y espacios de realización personal y social de acuerdo a su Sexo biológico, determinando con ello la construcción de lo que se denominan roles tradicionales de Género, lo que ha originado que tanto mujeres como hombres no accedan, ni disfruten de las mismas oportunidades y ventajas.
- g. **Igualdad de Género.-** es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los hombres y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ser ejercidos y ampliar las capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en convenios internacionales.
- h. **Hostigamiento Sexual.-** conducta física o verbal reiterada, de naturaleza sexual no deseada o rechazada, que afecta la dignidad, así como los derechos fundamentales de la persona agraviada. Esta definición no hace distinción de Sexo por lo que podría presentarse el hostigamiento de un hombre hacia una mujer o viceversa, así como también entre personas del mismo Sexo. Además, marca la diferencia con la experiencia humana del cortejo romántico o la interacción social aceptable. El Hostigamiento Sexual se suele producir en un contexto de relaciones de autoridad o dependencia.
- i. **Microconductas o micromachismos.-** son formas sutiles de machismo, incluso misoginia, que buscan de manera consciente o no, afianzar la percepción de superioridad de los hombres sobre las mujeres.
- j. **Orientación Sexual.-** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente Sexo o del mismo, y de entablar relaciones íntimas con ellas.
- k. **Proveedores.-** contratistas, consultores, asesores, abogados de estudios jurídicos u otro tipo de terceros, tanto del sector público como privado, que provean de algún producto, servicio o realicen alguna operación en nombre o por encargo de la Empresa.
- l. **Trabajadores.-** Todo aquel que, independientemente del régimen laboral o contractual en que se encuentre, desarrolla actividades permanentes para la Empresa en relación de dependencia. Incluye a toda la estructura organizativa de la Empresa.

- m. **Sexismo.-** es la discriminación de un Género hacia otro por considerarlo inferior. Está conformado por una serie de prejuicios que afirma que los roles del hombre y la mujer en la sociedad son desiguales e inalterables.
- n. **Sexo.-** el sexo biológico es la diferencia biológica que divide, en el caso de la especie humana, entre dos grupos: hombres y mujeres. Está determinado por la fisonomía, genes, órganos genitales y perfiles hormonales.
- o. **Violencia de Género.-** todo acto de violencia basado en la pertenencia al Sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos o la coacción, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La legislación peruana recoge 4 tipos de violencia de Género: sexual, física, psicológica y económica.

6. Responsabilidades

- a. El **Gerente General.-** como máximo órgano de Gobierno, aprueba el Manual.
- b. **Todos los Gerentes.-** deberán:
- Supervisar el cumplimiento del presente Manual en su área a cargo.
 - Incorporar todos los aspectos del presente Manual en la cultura corporativa de la Empresa y fomentar su cumplimiento.
 - Se alineen sus políticas y procedimientos internos al presente Manual.
 - Informar a la Gerencia de la Gestión del Talento Humano si identifica o sospecha de un caso de incumplimiento del presente Manual.
- c. La **Gerencia de Gestión del Talento.-** es responsable de:
- Asegurar que todos los Trabajadores conozcan el presente Manual.
 - Vigilar por el cumplimiento del presente Manual.
 - Coordinar las sanciones por el incumplimiento del presente Manual.
- d. El **Oficial de Cumplimiento.-** es responsable de:
- Supervisar la ejecución del presente Manual.
 - Asegurar que todos los Trabajadores conozcan el presente Manual.
- e. **Todo Trabajador de la Empresa.-** tiene la obligación de cumplir con lo dispuesto en el presente Manual y normas legales aplicables.

7. Descripción del documento

7.1 Objetivos

La Empresa tiene la consigna de promover y materializar los siguientes objetivos dentro de todas sus actividades:

- a. Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad que implique a todos los niveles de la organización, incluidos la dirección, los mandos medios y el equipo humano en su conjunto.
- b. Implementar de manera efectiva el principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades de desarrollo profesional en todos los niveles de la organización.
- c. Promover la presencia de mujeres en los distintos niveles, especialmente en aquellos puestos y actividades en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- d. Garantizar el acceso a capacitación que facilite el desarrollo de habilidades y competencias tanto de hombres como de mujeres.
- e. Salvaguardar la seguridad y salud de los Trabajadores, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicas de mujeres y hombres, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- f. Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de nuestros Trabajadores y Trabajadoras.
- g. Prevenir y sancionar todas las situaciones de hostigamiento laboral y sexual.
- h. Sensibilizar y crear una cultura del respeto que contribuya a la lucha contra la Violencia de Género y apoye a las Trabajadoras que pudieran estar sufriendo una situación de violencia en su hogar. Así mismo, promover la inserción laboral de mujeres víctimas de Violencia de Género como mecanismo de Empoderamiento económico de dichas mujeres.

7.2 Ámbitos de aplicación

7.2.1. Selección de Trabajadores

El Reglamento Interno de la Empresa establece que el Área de Gestión de Talento Humano es el responsable de seleccionar y contratar nuevos Trabajadores, con la participación de la dependencia o área que efectúa el requerimiento. Para la selección del postulante se toma en cuenta su capacidad técnica y profesional, experiencia, referencias laborales, el cumplimiento de los requisitos generales y especiales del puesto y los criterios de ética e integridad de la Empresa. Ninguno de los elementos considerados para la decisión de contratación contiene elementos de discriminación directa o indirecta.

A. ACCIONES

- a) Sensibilizar y capacitar en materia de igualdad de oportunidades a todos los

Trabajadores que formen parte del área de reclutamiento y selección de la Empresa.

- b) Establecer lineamientos claros para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen con los requisitos y características del puesto de trabajo.
- c) No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes o fotografías estereotipadas en las publicaciones de los perfiles.
- d) Promover activamente la participación de candidatas mujeres para los puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres o en las áreas y niveles de la Empresa donde exista baja presencia de mujeres, promoviendo su participación en todos los procesos de selección.

B. INDICADORES

- a) Datos globales sobre la distribución de la planilla (edad, sexo, tipo de contrato, nivel).
- b) Rotación de personal por Sexo y análisis de los motivos de baja laboral.

7.2.2. Capacitación, Retención y Promoción del Talento

La Empresa promueve la igualdad en el crecimiento profesional tanto de hombres como de mujeres. Para ello se realiza una importante inversión en capacitación para desarrollar las capacidades y habilidades de todos los Trabajadores, en horarios y formatos que permitan la igualdad de acceso a formación para todos los Trabajadores.

A. ACCIONES

- a) Fomentar el talento para poder disponer del potencial humano necesario para promover tanto a hombres como mujeres de manera interna a puestos de liderazgo.
- b) Identificar los aspectos que pudieran limitar el desarrollo del talento de las mujeres, estableciendo medidas correctivas que permita que se produzca una igualdad efectiva.
- c) Informar, capacitar y motivar a las mujeres para que participen en los procesos o capacitaciones que realice la Empresa y que favorezcan el desarrollo profesional de las mismas, en especial, en las áreas de la Empresa donde pudieran estar

subrepresentadas. Poner en conocimiento de todos los Trabajadores las posiciones abiertas, con el fin de facilitar las posibilidades de promoción.

- d) Incluir en su programa de capacitaciones la difusión de las políticas de igualdad, responsabilidad social y Derechos Humanos de la Empresa, haciendo especial énfasis en nuestro compromiso con el respeto a la diversidad, la promoción de la equidad y la prevención de todas las formas de la violencia, a todos los Trabajadores incluyendo a la alta dirección.
- e) Las capacitaciones se realizarán preferentemente dentro del horario laboral para facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar. También se promoverá el uso de tecnología para realizar parte del programa de capacitaciones de manera virtual.
- f) Elaborar desde el Área de Comunicación una Guía para la Comunicación Inclusiva, cuya implementación se realizará en el segundo trimestre del año 2021.
- g) Emplear en todas las comunicaciones un lenguaje inclusivo y respetuoso de los principios del presente Manual, el Código de Conducta de IBT Group y la política de Responsabilidad Social.

B. INDICADORES

- a) Número de promociones internas, por Sexo y área de la organización.
- b) Tasa de rotación de personal por Sexo, área y nivel.
- c) Tasa de reinserción laboral tras la licencia de paternidad o maternidad.

7.2.3. Igualdad Salarial

La Política Salarial de la Empresa establece los lineamientos y procedimientos para mantener la equidad remunerativa interna. Además, fija unos esquemas de remuneración meritocráticos, atractivos y competitivos a los Trabajadores. Así mismo, asegura la igualdad en la compensación, la cual está basada en el desempeño y los resultados de la Empresa.

La Empresa establece la valoración de sus puestos de trabajo con la metodología Mercer para establecer el valor relativo de los puestos para la Empresa en base a estos factores:

- o Impacto

- Comunicación
- Innovación
- Conocimiento

Los resultados de dicha valoración permiten clasificar a los puestos en categorías, a las cuales se les asignan las bandas salariales de la estructura remunerativa que responderán a los niveles jerárquicos de la organización, y que en ningún caso están relacionados con el Sexo del Trabajador.

Los incrementos remunerativos están vinculados a:

- Aumento del desempeño
- Aumento por promoción
- Aumento por convención colectiva
- Aumento por Índice de Precios al Consumidor

Al igual que la valoración de los puestos de trabajo, los criterios de aumento de remuneración no están relacionados al Sexo del Trabajador. Cualquier excepción a la Política Salarial debe ser autorizada explícitamente por el Gerente General y la Gerente de Gestión de Talento.

A. ACCIONES

- a) Garantizar la igualdad en la aplicación del sistema de remuneración a todos los Trabajadores, monitoreando que no se produzcan brechas salariales por razón de Sexo.
- b) Fomentar acciones que eviten la discriminación de las mujeres o la asignación a determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración o menor oportunidad de promoción por razón del Sexo.
- c) Garantizar sistemas de remuneración basados en los méritos profesionales, las competencias y las habilidades, sin discriminación alguna por razón de Sexo.

B. INDICADORES

- a) Número de casos denunciados de hostigamiento y resolución del procedimiento.
- b) Número de actividades de sensibilización realizadas.
- c) Número de horas de capacitación que incluyan información y sensibilización al respecto.

7.2.4. Conciliación entre Vida Profesional y Personal

En la Empresa somos conscientes de la importancia de la conciliación de la vida profesional con la familiar y personal. Además, queremos enfatizar el valor del trabajo no remunerado en el hogar, el cual contribuye a la salud y bienestar de toda la sociedad, y que con frecuencia no es puesto en valor.

En este sentido, trabajamos en promover una cultura de la equidad que facilite una conciliación y corresponsabilidad en el hogar que permita que todos y todas desarrollen su vida profesional en las mejores condiciones.

A. ACCIONES

- a) Incluir dentro de nuestras capacitaciones en responsabilidad social, derechos humanos y prevención de la violencia el tema de la sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad en el reparto de las tareas vinculadas al hogar, los hijos y el bienestar de la familia entre hombres y mujeres, así como la prevención de los Micromachismos.
- b) Facilitar, en la medida que la actividad de la Empresa lo permita, la flexibilidad de horarios, para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional.
- c) Promover e informar a los Trabajadores sobre los permisos de paternidad y maternidad y el resto de medidas de conciliación disponibles.
- d) Desarrollar las reuniones de trabajo y capacitaciones, preferentemente, durante la jornada laboral ordinaria.
- e) Difundir el uso de las tecnologías virtuales y videoconferencias para reducir, en la medida de lo posible, el tiempo dedicado a capacitación y viajes de trabajo.
- f) Proteger los derechos vinculados a la maternidad, paternidad y lactancia siguiendo las indicaciones del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa. Así mismo, dicho Reglamento incluye las normas sobre el uso de los lactarios.

B. INDICADORES

- a) Porcentaje total de horas de capacitación dentro del horario de trabajo.

7.2.5. Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual

Dentro de éste área se engloban todas las medidas que tienen como objetivo

prevenir y sancionar el hostigamiento, entendiendo como tal tanto el hostigamiento laboral como el sexual.

En 2020 se aprobó el “*Procedimiento para la prevención y sanción del hostigamiento sexual*”, cuyo objetivo específico es la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera que sea la forma jurídica de esta relación, y que perjudica la dignidad e intimidad de la persona, su integridad física, psíquica y moral, que vulnera el derecho a trabajar en un ambiente saludable que genere bienestar personal, en cumplimiento con la Ley N° 27942 de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual del Perú, y su correspondiente reglamento. Así mismo, el Hostigamiento Sexual se encuentra contemplado en el Reglamento Interno de trabajo de la Empresa, y la prohibición del acoso laboral, en todas sus formas, es un compromiso del Código de Conducta de IBT Group.

A. ACCIONES

- a) Involucrar a los gerentes, jefes, supervisores, coordinadores y encargados de área para velar por el cumplimiento del Procedimiento para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.
- b) Divulgar el Procedimiento y los canales de denuncia para los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.
- c) Orientar desde el área Legal y Cumplimiento a los Trabajadores en el proceso de denuncia que pudieran interponer.
- d) Establecer un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual que investigue y emita recomendaciones preventivas y de sanción.
- e) Brindar capacitación y sensibilización (talleres, campañas, comunicados, intranet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el citado procedimiento.

B. INDICADORES

- a) Número de horas de capacitación relativas a la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual y el acoso.

7.2.6. Prevención de la Violencia de Género y protección a las víctimas

La Violencia de Género es cualquier acción o conducta que causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres por su condición de tales, tanto

en el ámbito público como en el privado. Se entiende por violencia contra las mujeres:

1. La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual.
2. La que tenga lugar en la comunidad y que comprende, entre otros, la violación, el abuso sexual, la tortura, la trata de personas, la prostitución forzada, el secuestro y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
3. La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del estado, donde quiera que ocurra.

En el año 2019, IBT LLC Sucursal del Perú, firmó un convenio de colaboración con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú (MIMP), que es aplicable a todas las empresas que forman parte de IBT Group en territorio peruano, incluyendo a la Empresa. Este convenio tiene por objeto la implementación de un programa de prevención de la violencia mediante la inserción laboral de mujeres sobrevivientes a la violencia de sus parejas, dentro del marco del proyecto *“Fortaleciendo la prevención, mediante una estrategia nacional articulada, para la realización del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación basada en el género en el Perú”*, de la Dirección General Contra la Violencia de Género del MIMP. El citado convenio establece un programa de inserción laboral para dar oportunidades de empleo a mujeres beneficiarias de los Centros Emergencia Mujer pertenecientes al MIMP. El objetivo es dotar de una independencia económica a las víctimas de violencia, que les permita salir del círculo de la violencia o recuperarse tras haberse alejado de la misma.

Además, hemos ampliado el alcance del proyecto para informar y dar apoyo a las Trabajadoras que pudieran estar sufriendo una situación de violencia, y estamos realizando capacitaciones para todos sus Trabajadores.

A. ACCIONES

- a) Crear un protocolo de actuación para atender preventivamente a los casos de Violencia de Género entre las Trabajadoras.
- b) Dar apoyo para que cualquier Trabajadora víctima de violencia acceda a los canales de atención del MIMP de modo que pueda recibir asistencia legal, psicológica y sanitaria.



Manual de Igualdad de Género

Código:	PE-HEA-LEG-MA- 32
Versión:	00
Fecha:	28/12/2020
Página:	14 de 14

- c) Establecer un programa anual de capacitaciones que sensibilice a nuestros Trabajadores y Trabajadoras contra la violencia.
- d) Difundir entre todos los Trabajadores el contenido y objetivos del presente Manual.

B. INDICADORES

- a) Número de mujeres víctimas de violencia contratadas (provenientes del convenio con el MIMP y de otras fuentes).
- b) Número de Trabajadoras que han realizado consultas a la Empresa sobre violencia.
- c) Número de mujeres orientadas y remitidas a un Centro Emergencia Mujer para su orientación y protección.
- d) Número de horas de apoyo psicológico y capacitación brindadas a las mujeres víctima de violencia (a las mujeres contratadas a través del MIMP y de otras fuentes).
- e) Capacitaciones y actividades formativas realizadas por nuestro personal para la prevención y erradicación de la violencia.
- f) Número de comunicados, piezas informativas o contenidos realizados por el Área de Comunicación con enfoque de prevención de la violencia.

8. Documentos asociados

- a. Procedimiento de Prevención del Hostigamiento Sexual
- b. PE-HEA-PC-009 Procedimiento de Prevención del Hostigamiento Sexual
- c. PE-HEA-RHH-PO-001 Procedimiento sobre Política Salarial
- d. Reglamento Interno de Trabajo
- e. Manual de Responsabilidad Social de IBT Group
- f. Código de Conducta de IBT Group

9. Anexos

No aplica.