


NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN	
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		1	
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION	
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023	

## 1. OBJETIVO

Esta política tiene como objetivo promover el respeto por los Derechos Humanos ajustándose a los parámetros Internacionales y Nacionales y reafirma la defensa de los mismos en todas las actividades de la Escuela, velando por su garantía y promoción en el ejercicio de todas las funciones. La política también establece acciones para poner en marcha medidas destinadas a garantizar la máxima protección de los Derechos Humanos, por medio de la aplicación y gestión de mecanismos de debida diligencia en Derechos Humanos en cada uno de los procesos, lo que permite identificar, evaluar y gestionar los riesgos de vulneración de los mismos.

## 2. ALCANCE

La presente política es de aplicación directa en todas las actividades que desarrolla la Escuela y se vincula con todos sus procesos, en especial con aquellos en las que hay una relación directa con prestar un servicio a un ciudadano o una comunidad.

El cumplimiento de los compromisos de esta política sobre Derechos Humanos es aplicable para todos los proveedores (personas jurídicas y naturales), contratistas y trabajadores de la Escuela; independiente de su vinculación laboral, fomentando así la integración de estos principios en toda la cadena de valor. El mismo cumplimiento del respeto a los Derechos Humanos y laborales internacionalmente reconocidos, es exigible en todas las relaciones comerciales de la Escuela.

## 3. COMPROMISO

La Escuela de Empresarios de Quebec en Colombia se compromete con la promoción y el respeto de los Derechos Humanos reconocidos en los tratados internacionales y la legislación nacional, implementando los principios rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos («PIDCP») y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales («PIDESC»), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo («OIT») sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los derechos del niño y los principios empresariales, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, y los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos.

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023



De igual manera, la Escuela se compromete a adoptar prácticas que permitan prevenir y detectar potenciales vulneraciones a los Derechos Humanos.

#### 4. NORMATIVIDAD

Esta política reconoce los Derechos Humanos consignados en instrumentos universales, regionales y nacionales tales como:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, conformada por: la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966), y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966) -ratificados por Colombia en 1969- y los dos protocolos que lo desarrollan.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998), los ocho convenios fundamentales que la complementan y el convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- La Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1999).
- La Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (ONU, 1948).
- La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (ONU, 1984).
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).
- La Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos, ratificada por Colombia en 1973.
- La Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (ONU, 1992).
- La Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (ONU, 2007).
- La Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo de Palermo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional (ONU, 2000).
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ONU 1969).
- La Convención sobre la Esclavitud (1926)

NOMBRE DEL DOCUMENTO			VERSIÓN
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS			1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION	
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023	



- La Resolución 48/13 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU sobre el derecho humano a un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible.
- La Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos (OUA 1981).
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos (Consejo de Europa, 1953).
- La Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1965).
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Parlamento, Consejo y Comisión Europea, 2000)
- Los Derechos Fundamentales enumerados en la Constitución Política de Colombia, Capítulo I del Título II.
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (ONU, 2011).
- Declaración sobre la esclavitud y la trata de seres humanos conforme a lo dispuesto en la sección 54, parte 6, de la Ley sobre la esclavitud moderna de 2015.
- Todos aquellos instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos de los cuales el Estado Colombiano es parte y que se reconocen a partir del Bloque de Constitucionalidad en la Constitución Política de Colombia (art.93).

Las siguientes políticas internas complementan esta Política en el compromiso de la Escuela por la promoción de las libertades y la dignidad de las personas:

- Código de Conducta.
- Política contra el Acoso, Abuso y Explotación Sexual (SEAH)
- Política contra el Acoso y la Violencia en el lugar de trabajo.
- Política de Seguridad y Salud
- Política Ambiental.

## 5. DEFINICIONES

- **DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS:** Tiene el fin de identificar, prevenir, mitigar y hacer responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos a las empresas. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas.
- **DERECHOS HUMANOS:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023



derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

- **GRUPO VULNERABLE:** Grupo de individuos que comparten una o varias características que son la base de discriminación o circunstancias adversas en el ámbito social, económico, cultural, político o de salud y que les causan una cara de medios para alcanzar sus derechos o disfrutar de las mismas oportunidades que los demás.
- **ESCLAVITUD MODERNA:** Es un delito y una violación de los derechos humanos fundamentales. Adopta diversas formas, como la esclavitud, el trabajo forzado y obligatorio y la trata de seres humanos, todas las cuales tienen en común la privación de la libertad de una persona por parte de otra con el fin de explotarla en beneficio personal o comercial.
- **TRABAJO FORZOSO:** Es el trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración. El trabajo forzado es distinto a las condiciones de trabajo explotadoras o por debajo de la norma.
- **ESCLAVITUD:** La esclavitud es el estado o condición de un individuo sobre el cual se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o algunos de ellos.
- **TRATA DE ESCLAVOS:** Todo acto de captura, adquisición o cesión de un individuo para venderle o cambiarle; todo acto de cesión por venta o cambio de una persona, adquirido para venderle o cambiarle, y en general todo acto de comercio o de transporte de personas.
- **TRATA DE PERSONAS:** Reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra persona, con fines de explotación.
- **EXPLOTACIÓN:** La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos humanos.

## 6. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA

La política de protección de Derechos Humanos enfatiza la postura de la Escuela de tolerancia cero ante la vulneración de los Derechos Humanos y resalta la meta de la Escuela de actuar de forma ética e íntegra en todos sus tratos y relaciones comerciales, y el compromiso de implementar y aplicar sistemas y controles eficaces para garantizar que la vulneración de Derechos Humanos no

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023



tenga lugar en la Escuela.

Por ello La Escuela cree y defiende el Derecho que tienen todas las personas a vivir una vida libre de vulneraciones a los Derechos Humanos independientemente de su edad, género, sexualidad, orientación sexual, discapacidad, religión u origen étnico. En consecuencia, en la Escuela nunca vamos a tolerar que trabajadores, contratistas, proveedores y/o personal de nuestros proveedores o cualquier otra persona relacionada con la ejecución de nuestros programas y actividades cometan ningún tipo de falta a esta política y nos aseguraremos que su conducta se guíe por los siguientes principios:

- **Erradicación del trabajo infantil:** Se promueve una adolescencia e infancia segura, y vela por el cumplimiento de las disposiciones del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad, rechazando siempre y en todo caso, cualquier tipo de trabajo y esclavitud infantil.

Según la definición de la OIT, el trabajo infantil es todo trabajo mental, físico, social o moralmente perjudicial para los niños, o cualquier trabajo que interfiere con su escolaridad. Entre estas formas de trabajo se incluyen la privación de los niños de la oportunidad de asistir a la escuela, la obligación de abandonarla prematuramente o la exigencia de que combinen la asistencia a la escuela con horarios excesivamente largos.


Somos conscientes de que, según las directrices de la OIT, los jóvenes con una edad mínima de 15 años tienen derecho a trabajar en determinadas circunstancias definidas y protegidas, como los programas de aprendizaje aprobados por el gobierno. La Escuela tomará medidas para verificar que las condiciones laborales para cualquier empleo de jóvenes menores de 18 años cumplan con los requisitos de los convenios de la OIT y las leyes aplicables, así como también se esforzará por garantizar que existan procedimientos y procesos adecuados para reducir y mitigar los riesgos de problemas que podrían afectar a los jóvenes y a los niños en el lugar de trabajo.

- **Erradicación de todas las formas de trabajo forzoso, esclavitud y tráfico de personas:** Se rechaza el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la esclavitud (incluyendo las prácticas asociadas a la esclavitud moderna), la servidumbre y el tráfico de personas.

La Escuela prohíbe toda forma de trabajo forzoso u obligatorio y, por lo tanto, todas las relaciones laborales deben ser de naturaleza voluntaria.

Está estrictamente prohibido utilizar mano de obra penitenciaria y no se debe exigir a los trabajadores, contratistas o proveedores (persona natural) que renuncien a sus documentos de identidad, pasaportes o permisos de trabajo como condición para el trabajo.

Tampoco se debe exigir a los trabajadores, contratistas o proveedores que realicen depósitos o paguen tarifas de contratación a la Escuela o a cualquier persona de contratación que trabaje en

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN	
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		1	
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION	
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023	

nombre de la Escuela.


Los trabajadores son libres de rescindir la relación laboral con un preaviso razonable. Los trabajadores deben recibir un pago por su trabajo con regularidad y a tiempo y deben tener acceso a un recibo de nómina, que debe comunicarse por escrito en un idioma que los trabajadores comprendan, explicando su salario y las deducciones. Los proveedores y contratistas deben recibir unos horarios por la prestación de sus servicios.

La Escuela también prohíbe la trata de personas, incluida la organización o facilitación del viaje de otra persona con miras a que esa persona sea explotada.

- **Trabajo decente:** Se apoya, incentiva y promueve el trabajo y el salario digno que permita satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores, contratistas y sus familias, con una remuneración acorde a las funciones desempeñadas y al número de horas trabajadas, respetando siempre la legislación nacional en materia de salario mínimo, y asegurando que los pagos se realizan regularmente, a tiempo, y directamente.

Se respeta el compromiso con los estándares de la OIT en cuanto a horas de trabajo y seguridad social, así como las legislaciones nacionales sobre la jornada laboral y las horas extraordinarias. Las normas de horarios, descansos y remuneraciones deben de comunicarse a los trabajadores de forma accesible y comprensible.

- **Diversidad, inclusión y no discriminación:** Se mantiene un proceso de selección y contratación y entorno de trabajo inclusivo, en el que se promueve la diversidad en base a una agenda transversal, global, social y comprometida, así como libre de toda discriminación y de cualquier conducta abusiva u hostil que implique un acoso de carácter personal. Existe un compromiso de tolerancia cero frente a la discriminación, ya sea por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, creencia, capacidad cognitiva y/o física, religión o cualquier otra condición personal, física o social; y el acoso laboral, ya sea sexual o de cualquier otro tipo.
- **Seguridad y salud de los trabajadores:** La Escuela se esfuerza por garantizar altos estándares de salud y seguridad ocupacional en toda la organización, como se establece en nuestra Política de Salud y Seguridad. Nos esforzamos por prevenir todos los accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales dentro de nuestras operaciones a través de la participación de los trabajadores, contratistas y proveedores dentro del sistema. Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables de salud y seguridad, además, las medidas y políticas de prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la actividad, son actualizadas constantemente, gestionadas de forma integrada, y conocidas por los trabajadores.
- **Garantizar la libertad de asociación, reunión, derecho de sindicación y negociación colectiva:** Se fomenta, respeta y ampara el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores, respetando su libertad de constituir sindicatos, así como a la formación o la

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN	
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		1	
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION	
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023	

pertenencia a los mismos. Se debe promover y defender, en cualquier caso, el derecho a huelga y el derecho a la negociación colectiva, protegiendo, sin interferencias, la libertad de operación de las organizaciones de trabajadores de acuerdo con sus estatutos y normas.

La Escuela no discrimina de ninguna manera a los trabajadores que opten por formar sindicatos o afiliarse a ellos, ni a aquellos trabajadores que opten por no formarlos ni afiliarse a ellos.

En el caso en que la Escuela no se pueda conformar sindicatos por falta de requisitos legales, se promueve y defiende, el derecho de los trabajadores a celebrar pactos colectivos.

## 7. RESPONSABLES DE SU CUMPLIMIENTO


Son responsables de la implementación y administración de esta política, así como de velar por un ambiente de trabajo en el que se evita la vulneración de los derechos humanos El Director de Colombia y Latinoamérica, la Coordinadora de Proyectos Colombia y Latinoamérica y la profesional del área jurídica y de Recursos Humanos. Igualmente, son los encargados de difundir esta política a todos los trabajadores y contratistas junto a la política contra el Acoso y la Violencia en el lugar de trabajo, la política contra el acoso, abuso y la explotación sexual SEAH y la política y procedimiento de Denuncia de Irregularidades, en el momento de la inducción, y en caso de ser necesario, se realizará una sensibilización frente al tema de manera semestral.

De igual manera, todos los trabajadores y contratistas de la Escuela, así como los proveedores y las terceras partes relacionadas, especialmente aquellas con las que se tengan establecidas relaciones comerciales o contractuales, están en la obligación de denunciar o poner en conocimiento del Comité de Ética y Cumplimiento si han identificado una conducta o tienen sospecha de una vulneración a los Derechos Humanos, la persona del área de talento humano responsable del cumplimiento de esta política se encargará de procesar la denuncia.

Los trabajadores, contratistas y demás personal relacionado con la Escuela no deberán investigar las sospechas o acusaciones por su cuenta. Las investigaciones son llevadas a cabo por el Comité de Ética y Cumplimiento.

## 8. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

Los trabajadores, contratistas y proveedores pueden observar o estar conscientes de que hay conductas o acciones que infringen las leyes y/o políticas de la Escuela de protección a los Derechos Humanos. Sin embargo, pueden temer al acoso y el abuso si presentan sus inquietudes o divulgan irregularidades.

NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN	
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		1	
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION	
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023	

Por ello, la Escuela está comprometida a proteger a quienes denuncian irregularidades, y brinda la oportunidad de tratar todos los informes de denuncia de irregularidades de manera confidencial. Incumbe exclusivamente a los denunciantes decidir que su comunicación no se trate de manera confidencial.

La confidencialidad implica que el número de personas que tiene acceso a la información entregada en la denuncia, es limitado; además se omitirá información que pueda revelar identidades de personas al momento de activar el proceso de investigación y resolución.

Todas las personas que participen en el proceso de denuncia serán informadas sobre la importancia de mantener la discreción y el principio de confidencialidad.

## 9. MECANISMOS DE DENUNCIA

No se puede olvidar, que esta Política tiene como objetivo incentivar a todos los empleados, contratistas y proveedores a divulgar cualquier irregularidad, conducta indebida o vulneración a los Derechos Humanos que pueda afectar de forma adversa a la Escuela, a los proveedores, a los empleados, a los contratistas o al público en general.

La conducta puede estar ocurriendo, o ser reciente o tener una historia. En el marco de esta política no hay límite de tiempo para presentar una denuncia y emprender acciones, aunque la Escuela alienta a que se reporte en cuanto se tenga conocimiento o se sospeche de una vulneración a los Derechos Humanos.

### CANAL INTERNO DE DENUNCIA

Los trabajadores y contratistas pueden:


- **Utilizar el canal de denuncia:** Puede escribir al correo [denuncias@eequebec.com](mailto:denuncias@eequebec.com), la profesional encargada del cumplimiento de la política será la única persona autorizada al uso de este correo.

### CANAL EXTERNO DE DENUNCIA

Los proveedores, personal de los proveedores y/o socios pueden:

- **Utilizar el canal de denuncia:** Puede escribir al correo [denuncias@eequebec.com](mailto:denuncias@eequebec.com), la profesional encargada del cumplimiento de la política será la única persona autorizada al uso de este correo.



NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN	
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		1	
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION	
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023	

En cuanto al proceso a seguir después de recibir las denuncias, se resaltan las siguientes acciones:

1. Apoyo a las víctimas: La Escuela hará lo necesario para ofrecer apoyo a las víctimas de alguna vulneración a los Derechos Humanos. Tal apoyo puede incluir consejería psicosocial y/o acceso a otros especialistas (asistencia médica y/o jurídica), así como al apoyo que resulte necesario. Las víctimas tienen derecho a decidir si quieren aprovechar las opciones de apoyo y cuándo quieren hacerlo.
2. Prevención de represalias contra denunciadores, víctimas y testigos: La Escuela tomará medidas contra cualquier miembro, sea o no parte en el proceso de denuncia, que emprenda actos de represalia contra denunciadores, víctimas o testigos. La persona que incurra en esto será objeto de medidas disciplinarias que pueden incluir la rescisión de su contrato.
3. Prevención denuncias infundadas: Según el Código Penal Colombiano, la calumnia y la injuria están tipificadas como delitos. Si se descubre que un miembro de la Escuela ha hecho una denuncia infundada, la Escuela se reserva el derecho a denunciar el delito ante la Fiscalía General de la Nación.

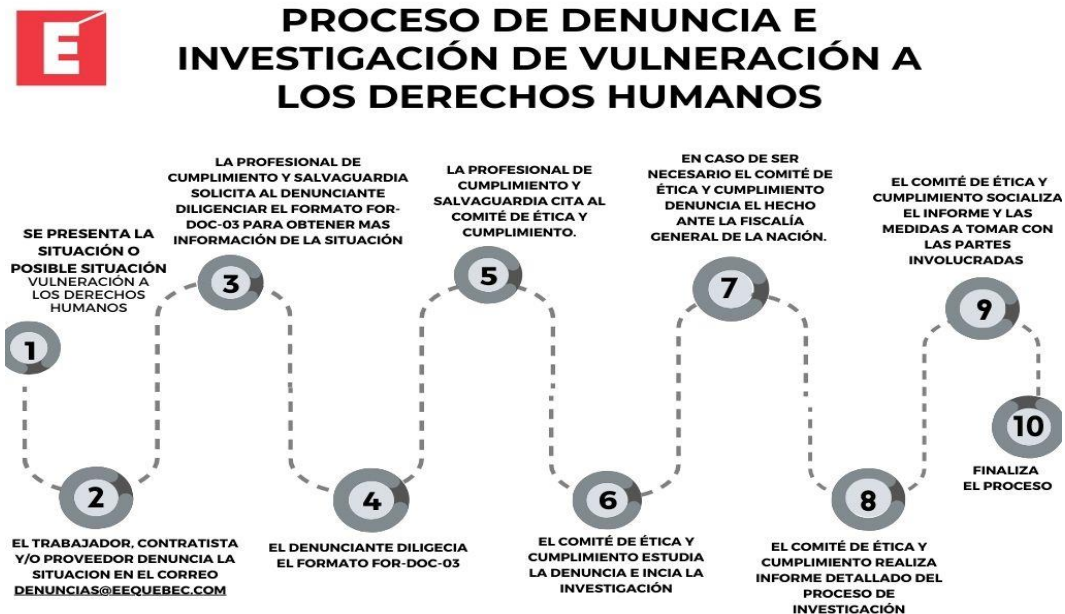
## 10. PROCESO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN

1. Se presenta la situación o posible situación de vulneración a los Derechos Humanos.
2. El trabajador, contratista y/o proveedor denuncia la situación.
3. Una vez recibida la denuncia por parte de la profesional de talento humano encargada del cumplimiento y salvaguardia de la política, esta persona revisara que la denuncia contenga los hechos jurídicamente relevantes (Quien, Cuando, Donde, Como, Si hay testigos o no), para completar esta información la profesional solicitara al denunciante diligenciar el formato FOR-DOC-03: Denuncia de Irregularidades o Conducta Indebida.
4. El denunciante diligencia el formato FOR-DOC-03: Denuncia de Irregularidades o Conducta Indebida.
5. Una vez se cuente con la información de los hechos jurídicamente relevantes, la profesional encargada del cumplimiento y salvaguardia, citara al Comité de Ética y Cumplimiento a reunión.


NOMBRE DEL DOCUMENTO		VERSIÓN
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		1
AREA ENCARGADA	TIPO DE CAMBIO	FECHA DE CREACION
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023



6. El Comité de Ética y Cumplimiento (Director de Colombia y Latinoamérica, Coordinadora de Proyectos Colombia y Latinoamérica y la profesional del área jurídica y talento humano) estudiará la denuncia realizada e iniciará el proceso de investigación.
7. Dentro del proceso de investigación se citara a las partes; si el denunciante fue un tercero se citará a la víctima de la situación para pedir más información de la situación y se citará al investigado para notificarle de la investigación.  
Es importante resaltar que ninguna de las partes implicadas sufrirá desventaja alguna, toda vez que se aplicará la presunción de inocencia y el debido proceso.  
Si la gravedad de la situación lo amerita, el Comité de Ética y Cumplimiento denunciara los hechos a la Fiscalía General de la Nación, para que la institución realice la investigación y sanción penal pertinente.
8. Una vez concluida la investigación por parte del Comité de Ética y Cumplimiento, el mismo deberá realizar un informe del proceso realizado donde conste el proceso que se realizó desde el conocimiento de la Denuncia hasta las medidas a tomar.
9. El Comité de Ética y Cumplimiento socializa el informe, las sanciones y medidas a tomar con las partes involucradas.
10. Finaliza el proceso.



Finalizado el proceso toda la documentación de la investigación realizada (informe, pruebas, entrevistas a testigos, derivaciones externas) deberá ser totalmente confidencial y deberá quedar registrada en un lugar seguro con acceso limitado al Comité de Ética y Cumplimiento.

<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO</b>		<b>VERSIÓN</b>	
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS		1	
<b>AREA ENCARGADA</b>	<b>TIPO DE CAMBIO</b>	<b>FECHA DE CREACION</b>	
Gestión y desarrollo humano	Creación	11 – Octubre – 2023	

## 11.SANCIONES

Las violaciones a esta política pueden resultar en la imposición de sanciones disciplinarias por parte de la Escuela según la situación que se haya presentado.

Las sanciones pueden ser:

- Ofrecer disculpa por escrito a la persona afectada
- Compromiso de modificación de conducta vinculante y controlable.
- Amonestación por escrito con advertencia de rescisión de contrato.
- Amonestación por escrito con copia a la hoja de vida.
- Aviso de rescisión de contrato.
- Rescisión de contrato sin previo aviso.
- Denuncia ante la Fiscalía General de la Nación.

## 12. REVISIÓN Y ACTUALIZACION DE LA POLÍTICA

Esta política se revisará y actualizará cuando sea necesario o cuando el Director de Colombia y Latinoamérica de la Escuela considere que se requiera actualización.

<b>ELABORO</b>	<b>REVISO</b>	<b>APROBO</b>
<b>Pahola Riaño Molano</b> Profesional área jurídica y talento humano  11-10-2023	<b>Constanza Serrato Pinto</b>  Coordinadora de Proyectos Colombia y Latinoamérica  14-10-2023	<b>Guillermo Ricardo Vargas</b>  Director de Colombia y Latinoamérica  16-10-2023