



**Política de Contratación
de *InCom Group***

Política de Contratación **de InCom Group:**

Índice:

INTRODUCCIÓN	2
VALORES FUNDAMENTALES DE LA POLÍTICA.....	2
ALINEACIÓN CON POLÍTICAS INTERNAS Y COMPROMISOS DE <i>INCOM GROUP</i>	2
OBJETIVO	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	5
PRINCIPIOS RECTORES	5
PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN.....	8
MONITOREO Y REVISIÓN	11
AUDITORÍAS INTERNAS:.....	11
INDICADORES DE IGUALDAD:.....	12
REVISIÓN PERIÓDICA DE LA POLÍTICA:	12
RETROALIMENTACIÓN Y MEJORA CONTINUA:	13
RESPONSABILIDADES	13
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	15
ÁMBITO DE APLICACIÓN	15
VIGENCIA.....	16
COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO	17

INTRODUCCIÓN

En *InCom Group* estamos profundamente comprometidos con la creación de un entorno laboral que refleje nuestros valores fundamentales de **integridad, diversidad, equidad y respeto**. Reconocemos que el éxito y el crecimiento de nuestra organización dependen directamente del talento, la diversidad y el compromiso de las personas que la integran.

Por esta razón, hemos desarrollado esta **Política de Contratación**, que tiene como propósito garantizar que todos los procesos de selección y contratación se lleven a cabo de manera **ética, inclusiva, transparente y equitativa**. Esta política no solo responde a la necesidad de cumplir con normativas legales, sino también a nuestro compromiso de ser una empresa responsable que fomenta la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad en todas sus formas.

Valores Fundamentales de la Política

1. Integridad:

Aseguramos que todos los procesos de contratación se lleven a cabo con honestidad, transparencia y en cumplimiento con las normativas vigentes.

2. Diversidad:

Celebramos y promovemos la diversidad en el lugar de trabajo como una fortaleza estratégica, valorando las diferencias de género, identidad u orientación sexual, origen étnico, discapacidad, edad, religión, creencias y cualquier otra característica personal.

3. Equidad:

Garantizamos igualdad de oportunidades para todas las personas, eliminando cualquier barrera o sesgo que pueda interferir en la toma de decisiones durante los procesos de selección.

4. Respeto:

Fomentamos un entorno laboral libre de discriminación y acoso, promoviendo relaciones basadas en la dignidad y el reconocimiento mutuo.

Alineación con Políticas Internas y Compromisos de *InCom Group*

Esta política está estrechamente vinculada con nuestras iniciativas internas y compromisos corporativos:

- ✚ **Plan de Igualdad:** Para garantizar la equidad de género en todos los niveles de la organización y eliminar cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo.
- ✚ **Plan LGTBIQ+:** Para promover la inclusión y el respeto hacia la diversidad de identidad y orientación sexual, asegurando un entorno laboral seguro y libre de prejuicios.
- ✚ **Canal Ético:** Como herramienta para reportar y gestionar de manera confidencial cualquier irregularidad o comportamiento contrario a los principios de esta política.
- ✚ **Iniciativas de Sostenibilidad:** Asegurando que los procesos de contratación contribuyan a nuestros objetivos de responsabilidad social y medioambiental, seleccionando personas que compartan nuestra visión de un futuro más sostenible.

Con esta política, reafirmamos nuestro compromiso de construir un equipo diverso y talentoso, capaz de impulsar el crecimiento y la innovación en un entorno de trabajo que priorice la ética, la inclusión y la sostenibilidad.

OBJETIVO

El propósito de esta **Política de Contratación** es establecer un marco claro y estructurado para los procesos de selección y contratación en *InCom Group*, asegurando que estos sean inclusivos, éticos y alineados con los principios fundamentales de la organización. Esta política busca no solo cumplir con las normativas legales aplicables, sino también fomentar un entorno laboral que refleje nuestros valores de **diversidad, igualdad, sostenibilidad y responsabilidad social**.

Objetivos Específicos

1. Igualdad de Oportunidades:

- ✚ Garantizar que todas las personas candidatas tengan acceso justo y equitativo a los procesos de selección, sin importar su género, identidad u orientación sexual, origen étnico, discapacidad, edad, religión, creencias o cualquier otra condición personal o social.
- ✚ Erradicar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, mediante la implementación de prácticas que promuevan la equidad en todas las etapas del proceso de contratación.

- ✚ Impulsar la representación de grupos vulnerables y colectivos subrepresentados dentro de la organización, en línea con el **Plan de Igualdad** y el **Plan LGTBIQ+** de *InCom Group*.

2. Transparencia y Ética:

- ✚ Diseñar procesos de contratación que sean **imparciales, claros y basados en criterios objetivos**, eliminando sesgos personales o subjetividades que puedan influir negativamente en las decisiones.
- ✚ Proporcionar a todas las personas candidatas información completa sobre las etapas del proceso de selección, los requisitos del puesto y las condiciones laborales asociadas.
- ✚ Promover el uso del **Canal Ético** como mecanismo para reportar y gestionar cualquier irregularidad o comportamiento contrario a los valores éticos de la organización.

3. Cumplimiento Normativo:

- ✚ Asegurar que todas las contrataciones cumplan con la legislación laboral vigente en cada región donde opera InCom Group, así como con las políticas internas de la empresa.
- ✚ Garantizar la correcta gestión y protección de los datos personales de las personas candidatas, en cumplimiento con el **Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)** y supervisado por el **Delegado de Protección de Datos (DPO)**.
- ✚ Integrar las mejores prácticas internacionales en recursos humanos, fortaleciendo nuestra posición como un referente en contratación ética y sostenible.

4. Atracción y Retención de Talento:

- ✚ Identificar, atraer y contratar personas **altamente calificadas** y alineadas con los valores, principios y objetivos estratégicos de *InCom Group*.
- ✚ Ofrecer un entorno laboral que fomente el desarrollo profesional, la estabilidad y el compromiso de las personas empleadas.
- ✚ Implementar estrategias de **employer branding** que posicionen a *InCom Group* como una organización deseable para trabajar, reconocida por su ética, diversidad y sostenibilidad.

Compromiso con la Sostenibilidad y la Responsabilidad Social

Este objetivo también refleja el compromiso de *InCom Group* con la **sostenibilidad**, seleccionando personas que compartan nuestra visión de un futuro más responsable y equilibrado. De esta forma, la contratación se convierte en una herramienta clave para impulsar:

- ✚ La reducción de desigualdades en el acceso al empleo.
- ✚ La incorporación de perfiles que aporten ideas innovadoras para alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad.
- ✚ El fortalecimiento de nuestra cultura corporativa basada en la diversidad, el respeto y la transparencia.

Al establecer estos objetivos, *InCom Group* garantiza que sus procesos de contratación no solo satisfagan las necesidades operativas de la organización, sino que también contribuyan al bienestar de las personas, las comunidades y el medioambiente en el que operamos.

PRINCIPIOS RECTORES

La **Política de Contratación de *InCom Group*** se basa en una serie de principios fundamentales que guían nuestros procesos de selección y contratación. Estos principios reflejan nuestro compromiso con la ética, la igualdad, la inclusión y la sostenibilidad, asegurando que nuestras prácticas sean justas, transparentes y alineadas con nuestros valores corporativos.

1. Diversidad e Inclusión

✚ Promoción activa de la diversidad:

- Garantizamos procesos de contratación **inclusivos** que valoren la diversidad en todas sus formas, incluyendo género, identidad u orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad, edad y cualquier otra característica personal o social.
- Entendemos que la diversidad en el lugar de trabajo fortalece la innovación, mejora la toma de decisiones y enriquece nuestra cultura organizacional.

 Aplicación de medidas específicas:

- Implementamos las acciones definidas en nuestro **Plan de Igualdad**, garantizando la equidad de género y promoviendo la igualdad de oportunidades en todas las etapas de contratación.
- Fomentamos un entorno seguro y respetuoso en línea con nuestro **Plan LGTBIQ+**, integrando políticas que aseguren la inclusión plena de todas las personas.
- Priorizamos la representación de colectivos vulnerables y la integración de personas en riesgo de exclusión, colaborando con organizaciones y programas locales que faciliten esta misión.

2. Transparencia y Ética

 Procesos claros y objetivos:

- Los procesos de selección y contratación serán **claros, documentados y verificables**, con criterios basados exclusivamente en méritos, competencias y habilidades de las personas candidatas.
- Cada etapa del proceso será comunicada de manera transparente a las personas candidatas, asegurando que comprendan los requisitos y expectativas del puesto.

 Gestión de conflictos de intereses:

- Cualquier conflicto de intereses relacionado con el proceso de selección deberá ser declarado de forma inmediata y gestionado conforme a las directrices de nuestro **Canal Ético**.
- Este mecanismo garantiza la confidencialidad y la resolución adecuada de cualquier situación que pudiera comprometer la imparcialidad del proceso.

3. Igualdad de Oportunidades

 Compromiso con la equidad:

- Garantizamos la igualdad de acceso a todas las vacantes, aplicando criterios objetivos que eliminen cualquier sesgo o prejuicio en la evaluación de candidaturas.
- Nos aseguramos de que nuestros procesos de contratación estén diseñados para **identificar el talento sin discriminación directa o indirecta**, priorizando el potencial y las competencias de las personas candidatas.

🚦 **Medición y mejora continua:**

- Evaluamos periódicamente nuestros procesos de selección para identificar y corregir posibles barreras que afecten la igualdad de oportunidades.
- Utilizamos indicadores de diversidad para monitorear nuestro desempeño en este ámbito y mejorar nuestras políticas internas.

4. Protección de Datos

🚦 **Tratamiento responsable de los datos:**

- Los datos personales de las personas candidatas serán tratados con la máxima confidencialidad, cumpliendo estrictamente con el **Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)** y nuestra política de privacidad interna.
- Todo el manejo de datos estará supervisado por el **Delegado de Protección de Datos (DPO)**, asegurando el cumplimiento normativo y la protección de la información personal durante y después del proceso de selección.

🚦 **Transparencia en el uso de la información:**

Informamos claramente a las personas candidatas sobre cómo se recopilan, utilizan y protegen sus datos, garantizando su derecho a la privacidad y acceso a la información que les concierne.

5. Sostenibilidad y Responsabilidad Social

🚦 **Compromiso con un futuro sostenible:**

InCom Group prioriza la contratación de personas que compartan nuestro compromiso con la **sostenibilidad**, integrando perfiles que puedan aportar ideas y prácticas que fortalezcan nuestras iniciativas medioambientales y sociales.

🚦 **Impacto social positivo:**

- Promovemos contrataciones que apoyen el desarrollo social y económico de las comunidades en las que operamos, impulsando la inclusión laboral de colectivos locales y vulnerables.
- A través de la responsabilidad social corporativa, garantizamos que nuestras decisiones de contratación contribuyan a construir un entorno laboral ético, inclusivo y sostenible.

Con estos principios, *InCom Group* garantiza que sus procesos de contratación no solo cumplan con los más altos estándares éticos y legales, sino que también reflejen nuestra visión de construir una organización que valore y respete a las personas, el medioambiente y la sociedad en su conjunto.

PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN

El procedimiento de contratación en *InCom Group* está diseñado para garantizar un proceso estructurado, inclusivo y transparente, alineado con los principios de sostenibilidad, ética e igualdad de oportunidades. A continuación, se describen las etapas clave:

1. Identificación de Necesidades



Detección de Vacantes:

- Cada área o departamento de la empresa deberá identificar las necesidades de personal, considerando los objetivos organizacionales, las metas estratégicas y las capacidades requeridas.
- Estas solicitudes se formalizarán mediante un informe detallado que justifique la necesidad, defina el perfil del puesto y especifique las competencias necesarias.



Validación por RRHH:

- El departamento de Recursos Humanos (RRHH) analizará las solicitudes, asegurando su alineación con los planes de crecimiento y sostenibilidad de la empresa.
- Se priorizará la optimización de recursos internos antes de proceder con contrataciones externas, fomentando la movilidad interna y el desarrollo profesional del equipo existente.

2. Publicación de Vacantes



Difusión Interna y Externa:

- Las ofertas de empleo se publicarán en plataformas internas (intranet corporativa, tableros digitales) y externas (portales de empleo, redes sociales y asociaciones colaboradoras).

- En las plataformas internas, se dará prioridad al personal actual para garantizar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.



Contenido de las Vacantes:

Cada anuncio incluirá:

- Una descripción detallada del puesto y sus responsabilidades.
- Requisitos objetivos (formación, experiencia, habilidades técnicas).
- Las competencias deseadas, destacando aquellas alineadas con los valores de sostenibilidad, diversidad e innovación de *InCom Group*.
- Un compromiso explícito con la **diversidad** y la **igualdad de oportunidades**, reflejando las políticas de inclusión y no discriminación de la empresa.

3. Selección de Candidaturas



Evaluación Objetiva:

- El proceso de selección será liderado por personal capacitado de RRHH, con el apoyo de líderes del área correspondiente, garantizando un enfoque técnico y humano.
- Las candidaturas serán evaluadas mediante un enfoque imparcial y transparente, utilizando herramientas como:
 - **Entrevistas estructuradas:** Para evaluar tanto las competencias técnicas como las habilidades interpersonales.
 - **Pruebas objetivas:** Que valoren capacidades específicas requeridas para el puesto.
 - **Dinámicas grupales:** En casos necesarios, para analizar habilidades de trabajo en equipo y resolución de problemas.



Criterios de Selección:

- La selección se basará en méritos, competencias y alineación con los valores corporativos, eliminando cualquier sesgo subjetivo.
- Se utilizarán indicadores de diversidad para asegurar la representación equitativa de colectivos subrepresentados.

4. Comunicación y Retroalimentación

Notificación a las Personas Seleccionadas:

Las personas candidatas seleccionadas serán notificadas formalmente a través de un proceso claro, que incluirá:

- Información detallada sobre las condiciones laborales.
- Explicación de los valores y la cultura organizacional de *InCom Group*.
- Expectativas del rol y oportunidades de desarrollo profesional.

Retroalimentación a Personas No Seleccionadas:

- En aras de la transparencia y el aprendizaje continuo, se proporcionará retroalimentación constructiva a las personas no seleccionadas, destacando sus fortalezas y áreas de mejora.
- Esta práctica refuerza la reputación de *InCom Group* como una organización ética y respetuosa.

5. Incorporación

Inducción Estructurada:

El proceso de incorporación incluirá un programa de inducción diseñado para familiarizar a las nuevas incorporaciones con:

- **Las políticas de la empresa:** Incluyendo el **Código de Conducta**, el **Plan de Igualdad**, el **Plan LGTBIQ+** y las iniciativas de sostenibilidad.
- **Los valores corporativos:** Enfatizando la ética, la sostenibilidad y el respeto por la diversidad.

Acompañamiento Inicial:

- Se asignará un mentor o guía para apoyar la integración de la nueva persona empleada en su equipo y en la cultura organizacional.
- Se realizarán reuniones de seguimiento durante los primeros meses para evaluar su adaptación y resolver cualquier inquietud.

Evaluación del Proceso de Incorporación:

Se solicitará *feedback* a las personas incorporadas para identificar oportunidades de mejora en el proceso y garantizar una experiencia positiva desde el inicio.

Con este procedimiento, *InCom Group* asegura que cada etapa del proceso de contratación esté alineada con nuestros principios de transparencia, inclusión y responsabilidad social, creando una experiencia positiva tanto para las personas candidatas como para la organización.

MONITOREO Y REVISIÓN

El monitoreo y la revisión de los procesos de contratación son fundamentales para garantizar que esta política se aplique de manera efectiva y que evolucione en función de las necesidades organizacionales, las normativas vigentes y las mejores prácticas internacionales. *InCom Group* está comprometido con una supervisión activa y una mejora continua para mantener la excelencia en sus procesos de selección y contratación.

Auditorías Internas:

Evaluación regular de los procesos:

- Se realizarán auditorías internas periódicas para revisar la implementación de los procedimientos de contratación, asegurando que sean consistentes con los principios establecidos en esta política y con las normativas legales aplicables.
- Estas auditorías identificarán posibles áreas de mejora y garantizarán que los procesos cumplan con los principios de transparencia, igualdad y ética de la organización.

Responsabilidad y seguimiento:

- Los hallazgos de las auditorías se documentarán en informes detallados y se compartirán con el equipo directivo y el departamento de Recursos Humanos.
- Se implementarán planes de acción correctiva cuando se detecten desviaciones o incumplimientos.

Indicadores de Igualdad:

Análisis de métricas clave:

Se desarrollarán indicadores específicos para monitorear el desempeño en términos de **igualdad, diversidad e inclusión**, tales como:

- Representación de género en los procesos de selección y niveles organizacionales.
- Inclusión de colectivos vulnerables y personas en riesgo de exclusión.
- Equidad salarial entre géneros y grupos representativos.
- Tasa de éxito de personas candidatas de diferentes perfiles demográficos.

Detección de brechas:

- Los análisis periódicos permitirán identificar posibles brechas o áreas de mejora en la representación de género, diversidad y otros factores de inclusión.
- Los resultados serán utilizados para diseñar estrategias proactivas que refuercen el compromiso de *InCom Group* con la equidad y la diversidad.

Revisión Periódica de la Política:

Actualización anual:

Esta política será revisada anualmente para garantizar su alineación con:

- Cambios normativos y legales en las jurisdicciones donde opera la empresa.
- Mejores prácticas internacionales en contratación y gestión del talento.
- Resultados obtenidos de auditorías, indicadores internos y retroalimentación de las partes interesadas.

Incorporación de mejores prácticas:

- Se integrarán innovaciones y tendencias en sostenibilidad, diversidad e inclusión para fortalecer la efectividad y el alcance de la política.
- La revisión incluirá aportes del equipo de Recursos Humanos, el Comité de Diversidad e Inclusión, y el Comité de Ética para asegurar un enfoque multidimensional.

Retroalimentación y Mejora Continua:

Involucrar a las partes interesadas:

- Se recopilará retroalimentación de las personas candidatas, empleadas y líderes de equipo para evaluar la experiencia en los procesos de contratación.
- Este *feedback* permitirá ajustar los procedimientos para mejorar la experiencia de las personas involucradas y garantizar que la política sea efectiva y relevante.

Transparencia en la comunicación:

- Los resultados de las auditorías y los análisis de indicadores se comunicarán a las áreas correspondientes y, cuando sea apropiado, se compartirán en los informes de sostenibilidad de InCom Group para mantener la transparencia con todas las partes interesadas.

Con este enfoque integral de monitoreo y revisión, *InCom Group* asegura que sus procesos de contratación no solo cumplan con los más altos estándares, sino que también evolucionen para satisfacer las demandas de un entorno cambiante, reflejando su compromiso continuo con la ética, la diversidad y la sostenibilidad.

RESPONSABILIDADES

Para garantizar la correcta implementación y el cumplimiento de la **Política de Contratación de InCom Group**, se asignan responsabilidades específicas a diferentes niveles dentro de la organización. Estas responsabilidades están diseñadas para reforzar la equidad, la inclusión y la sostenibilidad en cada etapa de los procesos de selección y contratación.

1. Departamento de Recursos Humanos (RRHH):

El equipo de Recursos Humanos desempeña un papel central en la gestión y ejecución de esta política, asegurando que todos los procesos de contratación se lleven a cabo de manera ética, eficiente y alineada con los valores de *InCom Group*.

Responsabilidades clave:

Cumplimiento de la política:

- Garantizar que esta política sea conocida, comprendida y aplicada en todos los procesos de selección y contratación.

- Supervisar que todas las etapas del proceso cumplan con las normativas legales y los estándares internos establecidos.

 Formación y sensibilización:

Diseñar e implementar programas de formación continua para las personas involucradas en la gestión de talento, abarcando temas como:

- Diversidad e inclusión.
- Igualdad de oportunidades y prevención de sesgos.
- Prácticas éticas y sostenibles en la contratación.

 Monitoreo y mejora continua:

- Realizar auditorías regulares y evaluar indicadores clave para identificar áreas de mejora en los procesos de contratación.
- Proponer y aplicar ajustes a la política para mantener su efectividad y relevancia.

2. Equipo Directivo:

El equipo directivo es responsable de garantizar que la **Política de Contratación** sea un pilar estratégico que impulse el cumplimiento de los objetivos corporativos y los valores de la organización.

Responsabilidades clave:

 Supervisión estratégica:

Asegurar que todas las decisiones de contratación estén alineadas con los valores fundamentales de InCom Group, especialmente en materia de ética, sostenibilidad y responsabilidad social.

 Apoyo a la implementación:

- Respaldo las iniciativas lideradas por Recursos Humanos para fortalecer la diversidad, la equidad y la inclusión en la organización.
- Proveer los recursos necesarios para la correcta aplicación de esta política, incluyendo herramientas, formación y apoyo financiero.

 Participación activa:

Participar en los procesos de selección cuando sea necesario, asegurando que las decisiones tomadas reflejen los intereses estratégicos de la empresa.

3. Todas las Personas Empleadas:

Cada persona empleada en *InCom Group* tiene un papel activo en la promoción y cumplimiento de los principios establecidos en esta política.

Responsabilidades clave:

Ética y respeto:

- Actuar con integridad, equidad y respeto en todas las interacciones relacionadas con los procesos de selección, tanto internas como externas.
- Evitar comportamientos que puedan interpretarse como discriminatorios, sesgados o contrarios a los valores de la organización.

Promoción de la cultura corporativa:

- Fomentar una cultura organizacional basada en la colaboración, la inclusión y el compromiso con la sostenibilidad.
- Ser embajadores de los valores de *InCom Group*, reflejando estos principios en su día a día.

Con esta asignación clara de responsabilidades, *InCom Group* garantiza una implementación efectiva de la **Política de Contratación**, promoviendo un entorno laboral diverso, equitativo y alineado con los valores éticos y sostenibles de la organización.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

La **Política de Contratación de *InCom Group*** está diseñada para garantizar la uniformidad, la ética y la transparencia en los procesos de selección y contratación a lo largo de toda la organización. Este apartado establece el alcance de su aplicación, así como las condiciones que rigen su vigencia y actualización.

Ámbito de Aplicación

1. Cobertura Organizacional:

-  Esta política es de **cumplimiento obligatorio** para todas las sociedades, filiales y áreas operativas que forman parte de *InCom Group*,

independientemente de su ubicación geográfica o de la naturaleza de sus operaciones.

✚ Aplica a todos los niveles jerárquicos, incluyendo:

- Procesos de selección de personal operativo, administrativo, técnico y de alta dirección.
- Contrataciones temporales, permanentes y bajo esquemas de colaboración externa.

2. Aplicación Interna:

Todas las áreas involucradas en procesos de selección, especialmente el **departamento de Recursos Humanos**, son responsables de garantizar que las decisiones de contratación sigan los lineamientos establecidos en esta política.

3. Proveedores y Terceros Relacionados:

En los casos en que se contraten servicios de **reclutamiento externo** o se colabore con agencias de empleo, estas deberán comprometerse a respetar y aplicar los principios de esta política en sus procedimientos, asegurando la alineación con los valores de *InCom Group*.

4. Contextos Especiales:

Esta política también se extiende a situaciones específicas como:

- ✚ Procesos de contratación en entornos internacionales.
- ✚ Iniciativas de reclutamiento orientadas a grupos vulnerables o en riesgo de exclusión social.

Vigencia

1. Fecha de Entrada en Vigor:

- ✚ Esta política entra en vigor a partir de la **fecha de su aprobación oficial** por el comité directivo de *InCom Group*.
- ✚ A partir de esa fecha, será de **aplicación inmediata** en todos los procesos de selección y contratación, sin excepción.

2. Duración y Actualización:

- ✚ Permanecerá vigente hasta que sea **revisada, actualizada o derogada**, según las necesidades de la organización y los cambios en el entorno normativo o empresarial.

- Las revisiones de la política serán realizadas por el departamento de Recursos Humanos, en colaboración con el **Comité de Diversidad e Inclusión**, el equipo directivo y el área de cumplimiento normativo.

3. Frecuencia de Revisión:

La política será revisada de manera **anual**, aunque se podrán realizar actualizaciones extraordinarias en caso de:

- Cambios legislativos que afecten la contratación.
- Introducción de nuevas prácticas o herramientas relacionadas con la sostenibilidad, la inclusión o la ética.
- Identificación de áreas de mejora derivadas de auditorías internas, encuestas o *feedback* de las partes interesadas.

4. Comunicación de Cambios:

Cualquier actualización o cambio en esta política será comunicado de manera proactiva a todas las personas empleadas y partes interesadas, asegurando que comprendan las modificaciones y su impacto en los procesos de contratación.

Compromiso de Cumplimiento

- Responsabilidad Interna:** Todas las personas empleadas involucradas en los procesos de contratación son responsables de cumplir con esta política y de garantizar que se respete en todas las etapas del reclutamiento.
- Supervisión Continua:** El departamento de Recursos Humanos será responsable de monitorear la correcta aplicación de la política y de reportar cualquier incumplimiento al **Canal Ético** o al comité directivo.

Con este marco de aplicación y vigencia, *InCom Group* refuerza su compromiso con la transparencia, la equidad y la sostenibilidad en la gestión del talento, asegurando que esta política se convierta en una herramienta efectiva para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

Carlos Vidal
Chairman & CEO
InCom Group