

	POLÍTICA DE EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 7
	Capacidad: 3.2. Corporate Social Responsibility & Sustainability	Página: 1 de 9

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVO.....	2
3.	ALCANCE	2
4.	RESPONSABILIDAD	3
5.	AUTORIDAD.....	3
6.	DEFINICIÓN Y PROPÓSITO DEL SISTEMA DE GESTIÓN.....	3
7.	DOCUMENTOS DE CONSULTA.....	4
8.	CONTENIDO DE LA POLÍTICA	4
9.	APROBACIÓN.....	8
10.	CONTROL DE CAMBIOS Y CICLO DE APROBACIÓN.....	9

	POLÍTICA DE EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 7
	Capacidad: 3.2. Corporate Social Responsibility & Sustainability	Página: 2 de 9

1. INTRODUCCIÓN

En TP reconocemos el valor que aportan las personas con diferentes experiencias, perspectivas y orígenes, y reafirmamos nuestro compromiso con una cultura organizacional basada en la equidad, la inclusión y la pertenencia.

Promovemos entornos de trabajo en los que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto, tengan acceso a oportunidades en condiciones de equidad y puedan participar plenamente, libres de discriminación, fortaleciendo así equipos diversos, colaborativos y de alto desempeño.

Reconocemos la diversidad como una característica inherente a nuestra organización y un factor que fortalece nuestra capacidad de innovación, mejora la toma de decisiones y nos permite responder de manera más efectiva a las necesidades de las comunidades a las que servimos.

La presente política establece los lineamientos que orientan la actuación de la organización para asegurar condiciones equitativas e inclusivas, reconociendo y gestionando las diferencias como una fortaleza que contribuye al bienestar de las personas y al logro de los objetivos organizacionales.

2. OBJETIVO

General

Establecer los lineamientos que orientan la actuación de la organización para asegurar un entorno laboral basado en la equidad, la inclusión y la pertenencia, reafirmando el compromiso con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adopción de prácticas que promuevan la participación plena, el respeto y el desarrollo de todas las personas.

Específicos

- Establecer principios y lineamientos para la prevención, identificación y gestión de cualquier forma de discriminación, acoso o trato inequitativo, promoviendo entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos.
- Definir las responsabilidades de las partes interesadas internas y externas, asegurando la adopción de comportamientos y prácticas alineadas con la equidad, la inclusión y la pertenencia, así como con el principio de igualdad de oportunidades.
- Consolidar un marco de actuación que oriente la implementación de prácticas equitativas e inclusivas en los diferentes procesos organizacionales, alineado con los valores corporativos y las necesidades del contexto local.
- Garantizar el cumplimiento de los lineamientos y compromisos adoptados por la organización en materia de equidad, inclusión y pertenencia, en coherencia con las directrices globales y la normativa aplicable, promoviendo su aplicación transversal en la operación.

3. ALCANCE

Los lineamientos de la siguiente política son de obligatorio cumplimiento para todos(as) los(as) trabajadores(as) de **TP Middle Americas Region**, incluyendo trabajadores(as) directos e indirectos, contratistas, subcontratistas, proveedores y demás partes interesadas.

Asimismo, esta política aplica a todos los procesos, actividades y decisiones organizacionales, promoviendo la integración de la diversidad, la equidad y la inclusión en toda la cadena de valor y en el ciclo de vida del colaborador.

TP PÚBLICO

Se puede compartir internamente y a terceros sin autorización adicional del propietario de la información.

	POLÍTICA DE EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 7
	Capacidad: 3.2. Corporate Social Responsibility & Sustainability	Página: 3 de 9

4. RESPONSABILIDAD

- **La Alta Dirección** es responsable de aprobar esta política, definir sus lineamientos y asegurar su integración en la estrategia y operación de la organización.
- **El(la) Manager de Responsabilidad Social Corporativa**, en conjunto con el(la) sponsor del comité, es responsable de promover la implementación de la política, velar por su cumplimiento, así como liderar su comunicación, difusión y apropiación entre las partes interesadas.
- **Los líderes de área** son responsables de aplicar los lineamientos de la política en sus equipos, promover entornos de trabajo respetuosos e inclusivos y asegurar prácticas alineadas con la equidad, la inclusión y la pertenencia.
- **Los comités relacionados** (Comité de Responsabilidad Social Corporativa, Comité TP Diversity, Comité TP Women, Comité TP Contigo, Comité de Convivencia Laboral – COCOLAB, Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral – CIFHSL y Helpdesk) deberán velar por la aplicación de la política, apoyar su seguimiento y contribuir a la gestión de casos relacionados con presunta discriminación, vulneración de derechos humanos o cualquier conducta contraria a los principios de equidad, inclusión y respeto.
- **Todos(as) los(as) colaboradores(as) y partes interesadas** son responsables de conocer, cumplir y promover los lineamientos establecidos en la presente política, contribuyendo a la construcción de un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la no discriminación.

5. AUTORIDAD

- La Alta Dirección tiene la autoridad para aprobar, modificar y asegurar la implementación de la presente política, así como para asignar los recursos necesarios para su cumplimiento.
- El(la) Manager de Responsabilidad Social Corporativa, en articulación con el(la) sponsor del comité, tiene la autoridad para interpretar los lineamientos de la política, proponer actualizaciones y definir directrices para su adecuada implementación en la organización.
- El(la) sponsor del comité de diversidad, el(la) Manager de Responsabilidad Social Corporativa & Sostenibilidad y el(la) Especialista DEI tienen la autoridad para revisar y proponer la actualización periódica de la presente política, asegurando su alineación con las directrices globales, la normativa aplicable y las necesidades del contexto organizacional.

6. DEFINICIÓN Y PROPÓSITO DEL SISTEMA DE GESTIÓN

SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUITAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA

¿Qué es? El Sistema de Gestión en Equidad, Inclusión y Pertenencia es el conjunto de lineamientos, procesos, prácticas y herramientas que orientan a la organización en la promoción de entornos laborales equitativos, inclusivos y basados en la pertenencia.

	POLÍTICA DE EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 7
	Capacidad: 3.2. Corporate Social Responsibility & Sustainability	Página: 4 de 9

¿Para qué es? Este sistema tiene como propósito integrar la equidad, la inclusión y la pertenencia en la gestión organizacional, asegurando su aplicación transversal en los procesos, la toma de decisiones y las relaciones laborales y comerciales, contribuyendo al bienestar de las personas y al logro de los objetivos organizacionales.

7. DOCUMENTOS DE CONSULTA

Externos:

- ISO 30415: 2021 (Modelo AENOR) Sistemas de Gestión de diversidad e inclusión
- ISO 26000: 2010 - Guía de responsabilidad social
- IQNet SR10:2015 - Sistema de Gestión de Responsabilidad Social
- SGE-21: 2017 - Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable.
- SA 8000 - Estándar de certificación social
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Agenda 2030: 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Principios de Pacto Global.

Internos:

- Plan de responsabilidad social corporativa & sostenibilidad.
- Manual del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social Corporativa & Sostenibilidad.
- Manual del sistema de Gestión de protección y garantía de los Derechos Humanos.
- Manual del sistema de gestión de diversidad, equidad e inclusión.

8. CONTENIDO DE LA POLÍTICA

8.1 DEFINICIONES

Acción afirmativa: Medidas específicas orientadas a reducir o eliminar desigualdades históricas o estructurales que afectan a determinados grupos, sin generar discriminación hacia otros.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida en el entorno de trabajo que tenga como finalidad generar intimidación, miedo, desmotivación o afectar la dignidad de una persona.

Acoso: sexual: Conducta de naturaleza sexual no deseada que resulta ofensiva, humillante o intimidante, y que puede interferir en el desempeño laboral o generar un entorno de trabajo hostil.

Discriminación: Cualquier trato diferenciado, exclusión o restricción basada en características personales o sociales que tenga como propósito o efecto limitar o anular el reconocimiento o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.

Diversidad: Conjunto de características, experiencias, identidades y perspectivas que hacen únicas a las personas y que, en su interacción, enriquecen a la organización.

Enfoque diferencial: Principio que reconoce la necesidad de adoptar medidas específicas según las características y contextos de las personas, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos.

	POLÍTICA DE EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 7
	Capacidad: 3.2. Corporate Social Responsibility & Sustainability	Página: 5 de 9

Equidad: Principio que reconoce las diferencias entre las personas y promueve la asignación de recursos, oportunidades y apoyos de manera justa, con el fin de garantizar igualdad de oportunidades.

Igualdad de oportunidades: Principio que garantiza que todas las personas puedan acceder a empleo, desarrollo y crecimiento dentro de la organización en condiciones justas, basadas en criterios objetivos y libres de sesgos.

Inclusión: Proceso mediante el cual se generan condiciones que permiten la participación plena y efectiva de todas las personas, valorando sus diferencias y garantizando el acceso equitativo a oportunidades y recursos.

Partes interesadas: Personas o grupos internos o externos que pueden afectar o verse afectados por las decisiones y actividades de la organización.

Pertenencia: Experiencia en la que las personas se sienten aceptadas, valoradas y parte de la organización, pudiendo expresarse auténticamente y contribuir sin temor a discriminación o exclusión.

8.2 MARCO DE REFERENCIA

La presente Política de Equidad, Inclusión y No Discriminación se fundamenta en estándares, lineamientos y buenas prácticas nacionales e internacionales que orientan la promoción de entornos laborales equitativos, inclusivos y libres de discriminación. En este sentido, TP Middle Americas Region adopta un enfoque alineado con los principios de derechos humanos, igualdad de oportunidades y no discriminación, en concordancia con marcos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Asimismo, la organización contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con énfasis en el ODS 5: Igualdad de género y el ODS 10: Reducción de las desigualdades, y de manera complementaria el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, promoviendo prácticas que favorezcan entornos laborales justos, inclusivos y respetuosos. La organización reconoce la equidad de género como un elemento clave para la construcción de entornos laborales inclusivos, sostenibles y basados en la igualdad de oportunidades.

Este marco se complementa con el cumplimiento de la normativa legal aplicable en los países donde opera la organización, así como con los lineamientos internos, asegurando una gestión coherente, ética y alineada con las expectativas de las partes interesadas, bajo un enfoque de mejora continua.

8.3 PILARES DE LA POLÍTICA

Los pilares de la presente política establecen los ejes que orientan la gestión organizacional en materia de equidad, inclusión y no discriminación. A través de estos, se definen las bases para la toma de decisiones, la implementación de prácticas y la integración de estos principios en los procesos, promoviendo entornos laborales justos, respetuosos y sostenibles, alineados con los compromisos organizacionales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Cultura y Entornos Inclusivos Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la valoración de la diversidad y la construcción de entornos seguros, donde todas las personas se sientan incluidas y puedan participar plenamente.

Equidad e Igualdad de Oportunidades Garantizar procesos organizacionales justos, objetivos y basados en el mérito, asegurando el acceso equitativo a oportunidades en todas las etapas del ciclo de vida del colaborador.

No Discriminación y Trato Justo Prevenir, identificar y gestionar cualquier forma de discriminación, acoso o trato inequitativo, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad y la igualdad.

TP PÚBLICO

Se puede compartir internamente y a terceros sin autorización adicional del propietario de la información.

	POLÍTICA DE EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 7
	Capacidad: 3.2. Corporate Social Responsibility & Sustainability	Página: 6 de 9

Gestión Responsable del Talento Integrar los principios de equidad, inclusión y no discriminación en la atracción, desarrollo, promoción y desvinculación, promoviendo equipos diversos y condiciones de desarrollo equitativas.

Cumplimiento y Transversalización Asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable y la integración de los principios de la política en todos los procesos, decisiones y niveles de la organización, promoviendo su sostenibilidad en el tiempo.

8.4 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

La organización orienta su actuación en materia de equidad, inclusión y no discriminación bajo los siguientes principios:

- **Respeto y dignidad:** Promovemos relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad y la valoración de las personas, garantizando entornos de trabajo seguros y libres de cualquier forma de violencia, acoso o trato irrespetuoso.
- **Igualdad de oportunidades:** Aseguramos que todas las decisiones relacionadas con el empleo y el desarrollo se fundamenten en criterios objetivos, garantizando condiciones equitativas y libres de sesgos o discriminación, reconociendo las diferentes realidades y posibles intersecciones de factores que pueden generar barreras para las personas.
- **No discriminación:** Prohibimos cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, en todos los procesos, actividades y relaciones de la organización, asegurando un trato justo para todas las personas.
- **Inclusión y participación:** Fomentamos entornos que promuevan la participación plena de todas las personas, valorando la diversidad y facilitando el acceso equitativo a oportunidades y recursos. La organización prohíbe cualquier forma de acoso laboral o sexual y establece mecanismos para su prevención, detección, investigación y sanción, garantizando una gestión oportuna, confidencial y en cumplimiento de la normativa aplicable.
- **Innovación y tecnología responsable:** Promovemos el uso ético, seguro y responsable de la innovación, las tecnologías emergentes y la inteligencia artificial, integrando criterios de equidad, inclusión, sostenibilidad y gestión de riesgos en los procesos organizacionales y en la toma de decisiones. Fomentamos el aprovechamiento de herramientas tecnológicas y analítica de datos para fortalecer la eficiencia, la experiencia de las personas y la mejora continua, procurando prevenir impactos negativos asociados al uso inadecuado de la tecnología, incluidos posibles sesgos, exclusión o afectaciones a los derechos humanos.
- **Gestión preventiva y mejora continua:** Impulsamos una cultura de mejora continua, innovación y gestión oportuna de riesgos, fortaleciendo la capacidad de adaptación de la organización frente a los cambios sociales, tecnológicos y organizacionales, bajo un enfoque de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.
- **Enfoque de derechos humanos:** Actuamos en coherencia con los principios de derechos humanos, asegurando su respeto en las relaciones laborales y en la interacción con las partes interesadas.
- **Confidencialidad y no represalias:** Garantizamos la confidencialidad en la gestión de casos y la protección frente a cualquier tipo de represalia contra quienes reporten de buena fe situaciones contrarias a esta política.
- **Responsabilidad compartida:** Reconocemos que la construcción de entornos equitativos e inclusivos es una responsabilidad de todas las personas y partes interesadas, quienes deben actuar en coherencia con los principios de esta política.
- **Debida diligencia y gestión de riesgos:** Identificamos, prevenimos y gestionamos los riesgos asociados a la discriminación, el acoso y otras conductas contrarias a esta política, integrando este enfoque en los procesos y en la toma de decisiones.
- **Mejora continua:** Promovemos la evaluación y mejora continua de nuestras prácticas en materia de equidad, inclusión y no discriminación, fortaleciendo su integración en la cultura y la gestión organizacional.

	POLÍTICA DE EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 7
	Capacidad: 3.2. Corporate Social Responsibility & Sustainability	Página: 7 de 9

8.5. COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN

En TP, en el marco de nuestro compromiso con la equidad, la inclusión y la no discriminación, asumimos la responsabilidad de integrar estos principios en nuestra gestión organizacional, promoviendo entornos de trabajo respetuosos, seguros e inclusivos.

En este sentido, la organización establece los siguientes compromisos y responsabilidades, orientados a garantizar la implementación efectiva de la presente política y su aplicación transversal en todos los procesos, niveles y relaciones con las partes interesadas.

- I. **Integración en la gestión organizacional:** Incorporar los principios de equidad, inclusión y no discriminación en las políticas, procesos, decisiones y prácticas organizacionales, asegurando su aplicación transversal.
- II. **Promoción de entornos laborales seguros e inclusivos:** Fomentar espacios de trabajo respetuosos, libres de discriminación, acoso o cualquier forma de violencia, que promuevan la participación y el bienestar de las personas.
- III. **Gestión equitativa del talento:** Garantizar que los procesos de atracción, selección, desarrollo, evaluación, compensación y desvinculación se realicen bajo criterios objetivos, equitativos y libres de sesgos.
- IV. **Prevención y gestión de la discriminación y el acoso:** Implementar mecanismos para la prevención, detección, reporte, atención e investigación de situaciones relacionadas con discriminación, acoso laboral o sexual, asegurando su tratamiento oportuno y conforme a la normativa aplicable.
- V. **Formación y sensibilización:** Desarrollar iniciativas de formación y sensibilización orientadas a fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la no discriminación.
- VI. **Cumplimiento normativo y alineación corporativa:** Asegurar el cumplimiento de la normativa legal aplicable y de los lineamientos corporativos en materia de equidad, inclusión y no discriminación.
- VII. **Relación con partes interesadas:** Promover prácticas responsables con proveedores, contratistas y demás partes interesadas, fomentando el respeto por los principios de esta política en toda la cadena de valor.
- VIII. **Seguimiento y mejora continua:** Establecer mecanismos de seguimiento, medición y mejora continua que permitan evaluar el cumplimiento de la política y fortalecer su implementación.
- IX. **Promoción de la equidad de género:** Promover acciones orientadas a fortalecer la equidad de género y la igualdad de oportunidades, fomentando entornos laborales inclusivos, la participación equitativa y la prevención de barreras o sesgos que puedan afectar el desarrollo de las personas.

8.6. COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES DE LAS PARTES INTERESADAS.

Las partes interesadas, tanto internas como externas, tienen la responsabilidad de actuar en coherencia con los principios establecidos en la presente política, contribuyendo a la construcción de entornos laborales equitativos, inclusivos y libres de discriminación.

En este sentido, se establecen los siguientes compromisos:

- i. **Cumplimiento de la política:** Conocer, comprender y dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la presente política y en los documentos relacionados.
- ii. **Promoción del respeto y la inclusión:** Actuar de manera respetuosa, promoviendo relaciones basadas en la dignidad, la equidad, la inclusión y el trato justo hacia todas las personas.
- iii. **Prevención de conductas inadecuadas:** Abstenerse de incurrir en cualquier forma de discriminación, acoso o conducta contraria a los principios de esta política.
- iv. **Reporte de situaciones:** Informar de manera oportuna, a través de los canales establecidos, cualquier situación de

	POLÍTICA DE EQUITAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 7
	Capacidad: 3.2. Corporate Social Responsibility & Sustainability	Página: 8 de 9

discriminación, acoso o vulneración de derechos, actuando de buena fe.

v. Participación en iniciativas organizacionales: Participar en las actividades de formación, sensibilización y demás iniciativas promovidas por la organización en materia de equidad, inclusión y no discriminación.

vi. Uso adecuado de los canales y mecanismos: Hacer uso responsable de los canales de atención y reporte, respetando los principios de confidencialidad, veracidad y buena fe.

vii. Corresponsabilidad en la cultura organizacional: Contribuir activamente a la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y la no discriminación.

9. APROBACIÓN

La presente Política de Equidad, Inclusión y No Discriminación ha sido aprobada por la Alta Dirección de TP Middle Americas Region, quien asume el compromiso de liderar su implementación, promover su cumplimiento y asegurar la asignación de los recursos necesarios para su adecuada ejecución.

Esta política entra en vigor a partir de su fecha de aprobación y será revisada periódicamente con el fin de garantizar su pertinencia, alineación con los lineamientos corporativos y mejora continua.


Juan Francisco Herrera (Jun 16, 2026 19:08:22 CDT)
Juan Herrera
CEO TP MAR
01 de junio 2026


Santiago Cardona (Jun 11, 2026 08:26:12 CDT)
Santiago Cardona
CXO TP MAR & Sponsor del comité
01 de junio 2026


RGM

10. CONTROL DE CAMBIOS Y CICLO DE APROBACIÓN

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	CICLO DE APROBACIÓN
07-01-2019	1	Creación del Documento	Elabora: Comité de RSC & Sostenibilidad Revisa: Robert Gutiérrez Manager de RSC & Sostenibilidad Aprueba: Karina Juárez CXO TP MAR
10-08-2021	2	Actualización objetivos	Elabora: Comité de RSC & Sostenibilidad Revisa: Robert Gutiérrez Manager de RSC & Sostenibilidad Aprueba: Karina Juárez CXO TP MAR
25-06-2022	3	Actualización alcance	Elabora: Comité de RSC & Sostenibilidad Revisa: Robert Gutiérrez Manager de RSC & Sostenibilidad Aprueba: Karina Juárez CXO TP MAR
18-10-2023	4	Inclusión del Modelo AENOR (ISO 30415)	Elabora: Lina Higuera Especialista DEI Revisa: Robert Gutiérrez Manager de RSC & Sostenibilidad Aprueba: Karina Juárez CXO TP MAR
25-06- 2024	5	Actualización compromisos y responsabilidades	Elabora: Lina Higuera Especialista DEI Revisa: Robert Gutiérrez Manager de RSC & Sostenibilidad Aprueba: Karina Juárez CXO TP MAR
10-06-2025	6	Actualización pilares y enfoques de priorización	Elabora: Lina Higuera Especialista DEI Revisa: Robert Gutiérrez Manager de RSC & Sostenibilidad Aprueba: Karina Juárez CXO TP MAR
01-06-2026	7	Alineación con los lineamientos de la política global y fortalecimiento del enfoque en equidad, inclusión y cultura organizacional.	Elabora: Lina Higuera Especialista DEI Revisa: Robert Gutiérrez Manager de RSC & Sostenibilidad Aprueba: Santiago Cardona CXO TP MAR