



Política de Diversidad, Equidad de Género e Inclusión

LIB.P.02 Liderazgo, Diversidad y Cultura

Versión

4

Fecha

12 de febrero de 2024

Todos los derechos reservados. Ninguna reproducción, copia o transmisión digital de esta publicación puede ser hecha sin permiso escrito. Ningún párrafo de esta publicación puede ser reproducido, copiado o transmitido digitalmente sin un consentimiento escrito o de acuerdo con las leyes que regulan los derechos de autor o Copyright en el país aplicable y con base en la regulación vigente.

1. OBJETIVO

El propósito de la presente Política es el de establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto y aceptación a la diversidad, equidad de género e inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad, y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados de Terpel.

2. ALCANCE

Aplica para todos los empleados directos de la Organización Terpel S.A. y se hacen extensivos los lineamientos a todos los países en donde la compañía tiene presencia, a aquellos grupos de interés que representan a la organización y llevan a cabo actividades en nombre de esta. Las filiales deben respetar el lineamiento corporativo y gestionar los planes de acuerdo con las particularidades de cada país.

3. ÁREAS INVOLUCRADAS

Para la gestión de esta Política se involucran todas las vicepresidencias de la compañía, pero estará a cargo de los lineamientos y de las actualizaciones periódicas la Vicepresidencia de Gestión Humana y Administrativa.

Todos los cambios deberán ser aprobados por presidencia, por el comité ejecutivo y, cuando sea necesario, por el comité de compensación y beneficios.

4. DIRECTRICES

En Terpel reconocemos la diversidad, la equidad de género y la inclusión como ejes fundamentales de nuestra operación, honrando nuestro compromiso con la igualdad y el respeto y estableciendo las siguientes directrices para cada uno de estos ejes:

1. DIVERSIDAD:

Entendemos la diversidad como las características que hacen que las personas sean diferentes, tales como, nacionalidad, género, etnias, raza, creencias, estado civil, edad y orientación sexual entre otros. Para nosotros, el talento diverso es garantía de mayor innovación y eficiencia en la solución de los desafíos diarios, y por tanto genera rentabilidad, crecimiento y productividad.

A continuación, definimos los siguientes compromisos para garantizar la diversidad en nuestra compañía:

- Construir los perfiles de cargo y ejecutar los procesos de selección, formación y desarrollo con base en las competencias requeridas para llevar a cabo cada rol, sin discriminación



Política de Diversidad, Equidad de Género e Inclusión

LIB.P.02 Liderazgo, Diversidad y Cultura

Versión

4

Fecha

12 de febrero de 2024

alguna de nacionalidad, etnia, identidad de género, orientación sexual, creencia, ideología, etc.

- Respalda y respeta a la comunidad LGBTQ+, comunidades Afro, indígenas, y todos aquellos grupos minoritarios que hagan parte de las operaciones de Terpel desarrollando nuestras acciones libres de prejuicios y estereotipos.
- Desarrollar un estilo de liderazgo en el que predomine la apertura a ideas nuevas y modos de pensar distintos y en donde se reconozca y se respete la individualidad de las personas en todos los niveles.
- Impulsar una cultura organizacional inclusiva y diversa que se caracterice por el respeto a la diferencia.

2. EQUIDAD DE GÉNERO:

Creemos que todas las personas deben competir por las oportunidades de trabajo bajo las mismas condiciones, para que sean la actitud, la capacidad y el conocimiento los factores determinantes de selección y posterior desarrollo y crecimiento en Terpel.

Para avanzar en el cierre de brechas en materia de equidad de género nos comprometemos a:

- Promover el equilibrio en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, incentivando la participación de las personas en igualdad de oportunidades;
- Establecer un sistema de compensación equitativo y competitivo con base en las funciones y responsabilidades de cada cargo;
- Continuar fomentando la participación de las mujeres en nuestros procesos de selección y construir planes de mentorías como estrategia para el desarrollo y empoderamiento femenino;
- Continuar generando y fortaleciendo beneficios que favorezcan a hombres y mujeres por igual, conforme a la legislación de cada país. (Ver anexos).

3. INCLUSIÓN:

Reconocemos la inclusión como la vinculación laboral de grupos vulnerables, tales como, personas con discapacidad cognitiva leve, discapacidad física, víctimas del conflicto, excombatientes, post penados y sus familias, identificando así oportunidades que permitan desarrollar sus capacidades con el fin de reducir la brecha social y laboral. Creemos en las segundas oportunidades y estamos comprometidos con acciones que nos permitan avanzar en la reconciliación y la construcción de un país en paz.

A partir de esta premisa nos comprometemos a:

- Generar espacios de inclusión laboral y social que potencien las capacidades de personas con discapacidad cognitiva y física;
- Promover alternativas de empleo para las víctimas del conflicto, excombatientes, post penados y sus familias;
- Fomentar la participación de personas con discapacidad cognitiva leve, discapacidad física, víctimas del conflicto, excombatientes, post penados y sus familias en nuestros procesos de selección.



Política de Diversidad, Equidad de Género e Inclusión

LIB.P.02 Liderazgo, Diversidad y Cultura

Versión

4

Fecha

12 de febrero de 2024

5. MONITOREO Y REPORTE

Terpel ha definido unos organismos internos de control para el cumplimiento del respeto y la promoción de prácticas de diversidad, equidad, igualdad de oportunidades e inclusión:

- **Comité de Sostenibilidad:** Define la estrategia de inclusión así como acompaña, monitorea y toma decisiones relacionadas con la gestión de la equidad e igualdad de oportunidades.
- **Comité de Convivencia:** Recibe y da trámite a las quejas presentadas que se puedan constituir en situaciones de discriminación.
- **Comité de ética y cumplimiento:** Realiza el seguimiento al cumplimiento de políticas y herramientas a fin de prevenir conductas inapropiadas que puedan interferir con la ética, los Derechos Humanos y la transparencia.
- **Línea de reportes confidenciales:** Recibe los informes, reportes y denuncias de cualquier situación que quebrante los lineamientos del Código de Conducta o las políticas corporativas.
- **Comunicación:** Socializa la Política a todos los grupos de interés relacionados con la operación.
- **Dirección de liderazgo, diversidad y cultura:** Genera e implementa estrategias que permitan dar cumplimiento a esta Política.

6. ANEXOS

- Política de Administración de Personal **Numeral 4.4.12 Licencia de paternidad y lactancia adicional** (Legislación aplicable en Colombia)
- Lineamientos para ampliación de edad de pensión en mujeres (Legislación aplicable en Colombia)
- Organismos de control que aplican para cada país

ANEXO - LINEAMIENTO PARA AMPLIACIÓN DE EDAD DE PENSIÓN EN MUJERES

Fomentamos la igualdad de género en nuestro equipo de trabajo. En ese sentido, y siendo coherentes con esta premisa, las mujeres que voluntariamente expresen su deseo de continuar en la organización una vez cumplan las semanas exigidas y la edad de pensión definida en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (57 años), serán evaluadas por el Comité Ejecutivo y el jefe directo de la solicitante, para determinar si podrán seguir ejerciendo su cargo en la compañía por un tiempo, sin exceder los 62 años que es la edad de pensión definida para los hombres. La autorización para continuar laborando será dada por el tiempo que sea definido por el Comité Ejecutivo y el jefe directo de la solicitante, sin garantizar la continuidad hasta los 62 años. De esta forma, cada cierre de año (es decir a 31 de diciembre) o en cualquier momento, se revisará la continuidad o no de la



Política de Diversidad, Equidad de Género e Inclusión

LIB.P.02 Liderazgo, Diversidad y Cultura

Versión

4

Fecha

12 de febrero de 2024

autorización otorgada.

Las empleadas que voluntariamente soliciten el reconocimiento de pensión ante el Fondo de Pensiones y sean incluidas en la nómina de pensionados, les será terminado el contrato de trabajo con justa causa, en aplicación del numeral 14 literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, por supuesto, no entrarán en el lineamiento enunciada en el párrafo anterior.

En todo caso, la compañía se reserva el derecho a la aplicación de los derechos conferidos en el numeral 14 literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y párrafo tercero del artículo 33 de la ley 100 cuando lo considere pertinente.

ANEXO – ORGANISMOS DE CONTROL QUE APLICAN A CADA PAÍS

País	Comité asignado para control y seguimiento
Perú	Comité de Gerencia: <ul style="list-style-type: none">Define la estrategia de inclusión así como acompaña, monitorea y toma decisiones relacionadas con la gestión de la equidad e igualdad de oportunidades. Recibe y da trámite a las quejas presentadas que se puedan constituir en situaciones de discriminación Línea de denuncias: <ul style="list-style-type: none">Recibe los informes, reportes y denuncias de cualquier situación que quebrante los lineamientos del Código de Ética o las políticas corporativas.
Panamá	Comité de Gerencia y Sostenibilidad: <ul style="list-style-type: none">Define la estrategia de inclusión así como acompaña, monitorea y toma decisiones relacionadas con la gestión de la equidad e igualdad de oportunidades.Recibe y da tramites a las quejas presentadas que se puedan constituir en situaciones de discriminación. Comunicación: <ul style="list-style-type: none">Socializa las políticas a todos los grupos de interés relacionado con la operación. Departamento Legal: <ul style="list-style-type: none">Revisión e inclusión de las políticas, así como el seguimiento al cumplimiento de las mismas, para prevenir conductas inapropiadas que puedan interferir con la ética, derechos humanos y transparencia. Línea de reportes confidenciales: <ul style="list-style-type: none">Recibe los informes, reportes y denuncias de cualquier situación que quebrante los lineamientos del Código de Ética o las políticas corporativas.
República Dominicana	Comité Primario compuesto por: Gerente, Directores, Jefe de GH y Jefe de SSAC con las siguientes funciones:



Política de Diversidad, Equidad de Género e Inclusión

LIB.P.02 Liderazgo, Diversidad y Cultura

Versión

4

Fecha

12 de febrero de 2024

	<ul style="list-style-type: none">Recibe y da trámite a las quejas presentadas que se puedan constituir en situaciones de discriminación.Realiza el seguimiento al cumplimiento de políticas y herramientas a fin de prevenir conductas inapropiadas que puedan interferir con la ética, los Derechos Humanos y la transparencia.Recibe los informes, reportes y denuncias de cualquier situación que quebrante los lineamientos del Código de Conducta o las políticas corporativas.
Ecuador	<p>Comité de Gerencia:</p> <ul style="list-style-type: none">Define la estrategia de inclusión así como acompaña, monitorea y toma decisiones relacionadas con la gestión de la equidad e igualdad de oportunidades. <p>Línea de denuncias:</p> <ul style="list-style-type: none">Recibe los informes, reportes y denuncias de cualquier situación que quebrante los lineamientos del Código de Ética o las políticas corporativas.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Versión Inicial	Identificación del Cambio	Versión Final	Fecha
NA	Creación del documento	1	
1	Se especifica que los beneficios aplican conforme a legislación de cada país y se incluye anexo listando los Organismos de Control para cada país.	2	
3	Se incluyen a los familiares de las personas víctimas del conflicto, excombatientes y pospensionados dentro de la población a la cual se dirigen las alternativas de empleo para promover la inclusión	4	12/02/2024

8. REVISADO Y APROBADO

Elaboró	Revisó	Aprobó
Cargo: Directora Liderazgo, Diversidad y Cultura Analista Gestión Humana	Cargo: Vicepresidente Gestión Humana y Administrativa	Cargo: Presidente