

VERSION	DESCRIPCIÓN DE LAS MODIFICACIONES	FECHA
—	Se actualiza documento bajo nueva estructura y codificación de gestión documental.	26/07/2024

CONFIDENCIAL

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	DEFINICIONES	4
3.	MARCO NORMATIVO	5
4.	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	6
5.	COMPROMISOS ADQUIRIDOS POR TIPALMA S.A.S.....	9
6.	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA Y MECANISMOS DE DENUNCIA.....	10
7.	APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS.....	11

1. INTRODUCCIÓN

1.1. FINALIDAD

La finalidad de la política es establecer lineamientos y directrices que propicien un entorno laboral justo y respetuoso, que permita desarrollar el compromiso de la organización en promover la igualdad de oportunidades, el talento diverso y la promoción de la cohesión social mediante la inclusión de nuestros grupos de interés, así como, contribuir a la erradicación de comportamientos contrarios a los valores y objetivos empresariales; ello de conformidad con la legislación vigente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por la ONU, el Programa de Ética Empresarial y los documentos que puedan sustituir o complementar los anteriormente referidos.

1.2. OBJETIVO

En **TIPALMA S.A.S.** somos conscientes de la trascendencia de la creación de una cultura equitativa e incluyente respecto a la pluralidad de formas de vidas y establecer modelos de conductas o comportamientos asociados a la garantía de la igualdad y la no discriminación por cuestiones de sexo, etnia, nacionalidad, religión, creencias, afinidad política, identidad de género e identidad sexual; ello en aras de alcanzar estándares de igualdad que contribuyan con la protección de ambientes de trabajo diversos que beneficien a los grupos de interés de la organización.

Así mismo, **TIPALMA S.A.S.** reconoce que el talento diverso supone una ventaja competitiva para nuestra compañía, siendo una fuente de innovación, así como una forma de asegurar su sostenibilidad. De nada sirve la diversidad sino va acompañada de un entorno inclusivo que valore las diferencias de sus colaboradores en pro de que todas las voces sean respetadas y escuchadas.

Es por todo lo anterior, que la presente política busca fomentar una cultura inclusiva que genere un entorno de trabajo basado en la colaboración y el respeto, rechazando de manera expresa cualquier discriminación directa e indirecta a todos los niveles de la organización, ello supone el compromiso de respetar los derechos humanos y las libertades individuales, en especial a todas las personas en su diferencia y todos los grupos históricamente discriminados, socialmente vulnerables y económicamente excluidos.

1.3. ALCANCE

El presente documento se dirige de manera directa e indirecta a todos los colaboradores, administradores, accionistas, clientes, proveedores, contratistas y en general todos los grupos de interés definidos por **TIPALMA S.A.S.**

2. DEFINICIONES

- **Accesibilidad:** Es el despliegue de las acciones institucionales que eliminan los obstáculos y las barreras para posibilitar condiciones que reconocen el derecho de las personas, las cuales permiten que cualquier objeto sea utilizado por todo el público, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas.
- **Ajustes razonables:** Son aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes, productos y servicios a las específicas situaciones personales que, por diferentes causas, se encuentran en una situación especial.
- **Barreras físicas:** Todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas.
- **Discapacidad:** Es un concepto que relaciona las diferencias sensoriales, físicas, cognitivas, intelectuales, psicosociales y/o múltiples que puede poseer una persona. Esto se articula con las barreras físicas, actitudinales y de la comunicación que limitan su participación y acceso a diferentes ámbitos o contextos (laborales, sociales, económicos, entre otros).
- **Discriminación:** Consiste en cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.
- **Diversidad:** es la mezcla de los diferentes atributos que hacen únicas a las personas. Estos atributos tienen que ver con identidad, cultura, creencias, educación, religión, origen, estilo de pensamiento, experiencia, situación socioeconómica, apariencia física, edad, identidad de género, idioma, raza, etnia, orientación sexual, capacidades físicas y mentales, entre otros.
- **Equidad:** Se relaciona con el acceso a oportunidades en función de lo que cada uno se merece o en función de sus méritos o condiciones y busca eliminar barreras con el fin de generar espacios accesibles de trabajo, aumentar la participación de los grupos menos representados y contribuir a la paridad.
- **Inclusión:** Es el conjunto de prácticas a nivel interno y externo que buscan eliminar barreras y promover que todos los individuos participen plenamente en la organización y la sociedad, tengan el mismo acceso a oportunidades, se sientan valorados y respetados, y cuenten con las condiciones que les permitan desarrollarse de forma integral, respetando su individualidad y promoviendo al mismo tiempo un sentido de pertenencia.

3. MARCO NORMATIVO

Forman parte del marco normativo de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión los siguientes textos que hacen parte del compromiso adquirido por **TIPALMA S.A.S**:

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA**

ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

ARTICULO 16. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

ARTICULO 19. Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva.

ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

- **LEY 51 DE 1981**

Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.

- **LEY 823 DE 2003**

La presente ley tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

- **LEY 1257 DE 2008**

La adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

- **LEY 1482 DE 2011**

Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

- **LEY 1752 DE 2015**

Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

- **LEY 1955 DE 2019**

Tiene como objetivo sentar las bases de legalidad, emprendimiento y equidad que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos, en concordancia con un proyecto de largo plazo con el que Colombia alcance los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los principios se encuentran diseñados para garantizar en mayor medida la concesión de objetivos y fines plasmados en la presente política; no obstante, ello no implica ninguna limitación respecto a aquellos que no se encuentren incluidos, es así como los principios enunciados en la presente política no son taxativos, razón por la cual se podrán implementar al presente texto otros igualmente importantes que estén debidamente justificados tanto en el derecho constitucional como en el derecho internacional.

- a) **RESPECTO POR LOS DERECHOS INDIVIDUALES:** Es un valor fundamental en las interacciones humanas el cual consiste en la tolerancia y consideración hacia los demás, reconociendo su dignidad y derechos inherentes; por lo tanto, los colaboradores de **TIPALMA S.A.S.** deben abstenerse de realizar acciones contra los derechos humanos, las libertades fundamentales de todos y todas, sin hacer distinción por motivos como sexo, género, apariencia física, discapacidad, cultura, lengua, edad, raza, nacionalidad, origen étnico, identidad y expresión de género, orientación sexual, creencias políticas o religiosas, estado civil, embarazo, condición socioeconómica, de salud, situación migratoria o cualquier otra condición social, cultural o política.

- b) **ENTORNOS LIBRES DE DISCRIMINACIÓN:** Un entorno en el que las diferencias individuales y las contribuciones de todas las personas vinculadas con **TIPALMA S.A.S.** sean reconocidas y valoradas; para ello la empresa garantizará un ambiente laboral que promueva la dignidad entre todas las personas, incluyendo trabajadores y trabajadoras, visitantes, proveedores y proveedoras, entre otros, siendo tratados en todo caso con respeto sin distinción alguna.
- c) **DIGNIDAD:** Es un valor propio del ser humano que se basa en el reconocimiento de la persona como merecedora de respeto y valoración, independientemente de su condición o características; la dignidad humana es un derecho fundamental que implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados en un pie de igualdad y que puedan gozar de los derechos fundamentales que de ellos derivan, así las cosas, toda persona destinataria de esta política tiene derecho a un trato digno, respetuoso e igualitario en el desarrollo de sus labores, debe ser libre de realizar su trabajo sin discriminación, intimidación, o cualquier tipo de acoso y tiene la obligación de actuar de la misma manera en su relación con otras personas.
- d) **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Todos los trabajadores y las personas que se relacionen con **TIPALMA S.A.S.** tienen derecho a la igualdad y a la no discriminación; por lo tanto, en las decisiones asociadas a la relación laboral y acceso a oportunidades, prevalecerán siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales.
- e) **AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO:** **TIPALMA S.A.S.** prohíbe toda acción, situación o insinuación de acoso sexual, físico y/o verbal dentro de la empresa, por lo tanto, los colaboradores deben abstenerse de ejercer o insinuar actos de este tipo a otro colaborador bajo cualquier circunstancia y mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la entidad. En igual sentido, debe tenerse en cuenta que ningún colaborador debe ser molestado por otros debido a su condición social, cultural o de cualquier otra índole; los colaboradores se deben abstener de la crítica y la burla hacia otro, comprendiendo que dichas acciones perjudican su dignidad y desempeño. Por lo anterior, quedan prohibidas las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador y que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil.
- f) **DIVERSIDAD:** **TIPALMA S.A.S.** promoverá las conductas respetuosas y educadas en el trato para las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones fomentando una relación sana, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía. Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará

desarrollar al interior de la empresa una mentalidad global que permita un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto para todos.

g) **INCLUSIÓN: TIPALMA S.A.S.** garantiza que cualquier persona sin importar su calidad o situaciones particulares, tendrá la oportunidad de participar en los procesos y no habrá barreras implícitas o explícitas cualquiera sea la función que desempeñe, el género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad o cualquiera otra diversidad para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

h) **LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUYENTE:** La empresa promoverá una estructura de lenguaje y redacción incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios y evitando el uso abusivo del masculino genérico, esto con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Dentro de las comunicaciones orales y escritas, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral, se promueve el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, tomando en cuenta lo siguiente:

- Se prohíbe cualquier forma de discriminación por motivo de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- Representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o muestren únicamente en los roles tradicionales.

i) **PARTICIPACIÓN:** Todas las personas destinatarias de esta política tienen derecho a participar en su formulación, implementación y eventual modificación, para ello capacitaremos a nuestro equipo y se generaran espacios de diálogo y reflexión para su implementación efectiva y el cumplimiento de sus disposiciones.

j) **EQUIDAD: TIPALMA S.A.S.** garantiza que los procesos relacionados con la selección, desempeño, compensación y beneficios, formación, promoción y demás prácticas profesionales, se basen en criterios objetivos relacionados con los méritos de los colaboradores, el reconocimiento de las aptitudes necesarias, en aras de evitar cualquier tipo de práctica discriminatoria o que vulnere el principio a la igualdad de oportunidades y la equidad salarial.

Así las cosas, se rechaza toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga

por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de los colaboradores.

k) EQUIDAD DE GÉNERO: La empresa implementará medidas orientadas a cubrir, mitigar y compensar las desventajas históricas que se dan por razón del género, que han afectado especialmente a las mujeres, y lograr una distribución justa de recursos y responsabilidades:

- Fortalecer la institucionalidad de género para las mujeres.
- Aumentar la participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones.
- Educar y empoderar económicamente para eliminar las brechas de género en el mundo del trabajo.
- Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.
- Salario en igualdad de condiciones.

l) CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: Se promueven diversos esquemas de flexibilidad con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo.

Los lineamientos detallados pueden ser consultados en las respectivas Políticas de salario emocional definidos en el Programa de Bienestar e Incentivos.

5. COMPROMISOS ADQUIRIDOS POR TIPALMA S.A.S.

- Fomentar una cultura inclusiva que genere un entorno de trabajo basado en la colaboración y el respeto, que rechace de manera expresa cualquier discriminación directa e indirecta a todos los niveles (género, edad, nacionalidad o cualquier otra condición personal física o social).
- La organización promoverá la integración de personas con perfiles diversos (género, capacidades, orientación sexual, edad, nacionalidad, etc.)
- Se establecerán ambientes de respeto y tolerancia hacia los empleados del colectivo LGTBQ+, impulsando para ello el entrenamiento apropiado para ayudar a nuestros empleados a conocer sus necesidades e incorporar las mejores prácticas asociadas a esta dimensión de la diversidad.
- Se dispondrá de planes de integración específicos para las personas con discapacidad, proporcionando todos los ajustes necesarios, que nos ayuden a seguir avanzando en la integración laboral y efectiva de este colectivo, en un entorno laboral de igualdad de oportunidades.

- Se establecerán objetivos concretos en materia de diversidad e inclusión para garantizar la consecución de los compromisos establecidos, e implantar sistemas de medición en diversidad, así como sistemas de valoración de su impacto.
- Se buscará mantener y fomentar un lenguaje neutro e inclusivo en las comunicaciones tanto internas como externas.
- La empresa velará por el compromiso con la diversidad e inclusión hacia otros grupos de interés, especialmente proveedores y contratistas, a través de la valoración de compromisos y parámetros de diversidad en los procesos de compras.
- Nuestros líderes escucharán activamente las necesidades del equipo, asegurando su diversidad, inclusión, bienestar personal y progresión profesional, buscando siempre alcanzar los objetivos de diversidad e inclusión de la empresa.

6. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA Y MECANISMOS DE DENUNCIA

La presente política estará disponible para todos los colaboradores de TIPALMA S.A.S., así como para los demás grupos de interés de la compañía, y será divulgada e integrada de forma transversal en todas las operaciones de la organización mediante acciones de comunicación y formación.

TIPALMA S.A.S. se compromete a cumplir los procedimientos definidos para la debida diligencia en diversidad, equidad e inclusión, con el objetivo de adoptar medidas y procedimientos que permitan analizar los resultados basado en criterios de proporcionalidad, razonabilidad y probabilidad en aras de identificar, prevenir y mitigar el impacto frente a potenciales riesgos respecto a prácticas discriminatorias que vulneren derechos humanos y, en tal caso, se activarán los mecanismos correspondientes para conseguir una mediación efectiva en colaboración con los grupos de interés afectados.

Cualquier empleado que tenga inquietudes, comentarios sobre la política o desee informar de manera confidencial una posible vulneración en materia de diversidad, equidad e inclusión en su lugar de trabajo puede presentar tales situaciones al Comité de Convivencia, al Área de Gestión Humana o a la Línea Ética a través del siguiente correo tescuchamos@tipalma.com y enlace <https://forms.office.com/r/5p1pRyGZH5>; TIPALMA S.A.S. asegura que no se tomará ningún tipo de represalia en contra de los colaboradores que hayan informado tal situación; por el contrario, realizará las investigaciones pertinentes y adoptará las medidas correctivas para asegurar la no reincidencia de cualquier vulneración.

7. APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS

Este documento fue aprobado por el Representante Legal de TIPALMA S.A.S. y tendrá vigencia a partir del 26 de julio de 2024.

ÁREA	CÓDIGO	Primera Versión
Jurídica		Fecha: __/__/2024
Elaborado por: JUAN ESTEBAN ATEHORTÚA TUBERQUIA C.C. 1.128.274.947 T.P No. 206.295 del C. S. de la J. ABOGADO TITULADO		Aprobado por: FIDEL ANTONIO CÁCERES MORENO C.C. 71.619.766 Representante Legal TIPALMA S.A.S. NIT. 890.922.036-0
Copia No.: Uno		Emitida para: _____