 Teleperformance	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 3
	Área o Proceso: Responsabilidad social corporativa & Sostenibilidad	Página: 1 de 10

1. OBJETIVO

- Asegurar una cultura organizacional incluyente, equitativa y diversa, basada en los principios establecidos en el código de conducta, compromiso del pacto mundial de las Naciones Unidas y reglamento interno de trabajo, permitiendo la promoción de un lugar de trabajo acogedor, diverso y libre de discriminación, resaltando los valores y las mejores prácticas que Teleperformance establece a los grupos de interés tanto internos como externos.

2. ALCANCE


- Los lineamientos de la siguiente política son de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de Teleperformance MAR (Colombia, Perú, Guyana y Nicaragua), incluyendo trabajadores directos e indirectos, contratistas, subcontratistas y proveedores.

3. RESPONSABILIDAD

- La Alta Dirección establecerá los lineamientos de la presente política.
- Todos los colaboradores de Teleperformance deben garantizar el cumplimiento de esta política.
- El Manager de responsabilidad social corporativa & sostenibilidad mantendrá actualizada la política y asegurará su divulgación a todas las partes interesadas.
- Los grupos de interés tienen la responsabilidad de leer, entender y dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en esta política, así como informar de inmediato de cualquier posible transgresión de esta.
- Los casos relacionados con discriminación, degradación a los derechos humanos y cualquier acto relacionado con esto, serán manejados por el comité de responsabilidad social corporativa, comité TP Pride, comité TP Women y comité TP contigo.

4. AUTORIDAD

- Aprobación: Alta Dirección
- Revisión y actualización: Manager de responsabilidad social corporativa & sostenibilidad TP MAR

 Teleperformance	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 3
	Área o Proceso: Responsabilidad social corporativa & Sostenibilidad	Página: 2 de 10

5. DEFINICIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN

- **Qué es:** Conjunto de elementos que permitan establecer los lineamientos a tener en cuenta en el caso de que se presenten situaciones de discriminación, así como el procedimiento establecido para cada caso, según corresponda.
- **Para qué es:** Garantizar la estandarización y eficiencia de los lineamientos a tener en cuenta cuando puedan surgir situaciones de discriminación donde se vea afectada la inclusión y diversidad en la organización, así como el procedimiento establecido para cada caso, según corresponda.

6. CONTENIDO


Pilares de la política

- Promovemos la equidad, inclusión, diversidad y no discriminación.
- Garantizamos condiciones de trabajo dignas.
- Cumplimos con normativas nacionales e internacionales relacionadas con la equidad, la inclusión, diversidad y no discriminación.
- Fomentamos la equidad, inclusión, diversidad y no discriminación a los grupos de interés.
- Reconocemos el talento, competencias y habilidades de nuestros colaboradores sin prejuicios.
- Apostamos a la integración sociolaboral de comunidades históricamente discriminadas por la sociedad.


Contenido específico política integral:

Definiciones:

- Acción afirmativa: Se produce cuando se observan las diferencias y se favorece a un grupo de individuos de acuerdo con sus características o circunstancias, sin perjudicar de ninguna manera a otros grupos
- Acoso: Se entiende por acoso la acción de hostigamiento, persecución o molestia dirigida de una persona hacia otra. El verbo acosar hace referencia a una acción o conducta que genera incomodidad o disconformidad en el otro.
- Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.
- Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil para quien lo recibe.

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 3
	Área o Proceso: Responsabilidad social corporativa & Sostenibilidad	Página: 1 de 10

- **Discapacidad:** Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- **Discriminación:** Visión dominante en donde un grupo de personas es superior a otro por cualquier otro motivo. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de un grupo.
- **Diversidad:** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.
- **Equidad de género:** Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.
- **Estatus Migratorio:** es la condición asignada por la autoridad migratoria para el ingreso de una persona al país receptor. La migración humana puede ser forzada o voluntaria; tiene que ver con el cambio definitivo o itinerante del lugar de procedencia. Puede ser interna, o de un país a otro. La migración forzada tiene que ver con situaciones que afectan la calidad de vida y obligan el desplazamiento. Por su parte, la migración voluntaria tiene que ver con búsquedas de nuevas oportunidades económicas y/o sociales. La migración genera grandes transformaciones culturales tanto de las personas que migran como de las comunidades de recepción, en algunas situaciones se generan brotes de xenofobia, que es el rechazo y/o discriminación hacia las personas extranjeras.
- **Género:** categoría que organiza y jerarquiza las prácticas sociales, asignando roles en diferentes ámbitos. Sirve como mecanismo que marca las diferencias entre las personas, basándose en el sexo como un factor que conlleva a prácticas del ser y deber ser entre hombres y mujeres, principalmente.
- **Inclusión:** Dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas incluyentes y brindando igual acceso a oportunidades e información.
- **Inclusión Laboral:** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo
- **Lenguaje Inclusivo:** hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando el sesgo hacia las personas con discapacidad, pertenecientes a grupos étnicos, con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y migrantes.
- **Lenguaje Incluyente:** es aquel que plasma el reconocimiento a la diversidad de género, social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar
- **LGBTQ:** Lesbiana, gay, bisexual, transgénero y queer.

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 3
	Área o Proceso: Responsabilidad social corporativa & Sostenibilidad	Página: 2 de 10


- Mujer cabeza de familia: Mujer quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar.
- Orientación Sexual: es el deseo y la atracción afectiva o sexual que se siente por otra persona, ya sea de su mismo sexo o de otro.
- Pertenencia Étnica: concepto usado para la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos legalmente reconocidos, la pertenencia étnica da cuenta de las diferencias culturales y socio-organizativas de algunos colectivos; lo étnico recoge las diferentes manifestaciones culturales de una población teniendo como referencia sus prácticas religiosas, políticas, organizativas, espirituales, así como sus cosmovisiones y su lengua.
- Queer: “Queer” es una palabra que describe una identidad de género y sexual diferente a la heterosexual y cisgénero. Las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero pueden quizá identificarse con la palabra “queer”. Queer a veces se usa para expresar que la sexualidad y el género pueden ser complicadas, cambiar con el tiempo y no encajar del todo en una identidad u otra, por ejemplo: ser hombre o mujer, o ser gay o hetero.
- Refugiado: Es una persona que se encuentra fuera de su país de origen, o bien donde reside, debido al temor de ser perseguido por razones relacionadas a su etnia, religión, nacionalidad, grupo social u opiniones políticas.
- Transgénero: Es un término global que define a personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer.

Declaración de compromisos:

En Teleperformance MAR, estamos comprometidos en promover y defender los derechos humanos de nuestros trabajadores, contratistas, proveedores y personas que tengan alguna vinculación con la compañía, fomentando la igualdad, equidad e inclusión sin distinción de características tales como: sexo, género o identidad de género, orientación sexual, condición económica, social, de salud o discapacidades, etnia, raza, color, nacionalidad, situación migratoria, cultura, edad, estado civil, afiliación religiosa, política o sindical, responsabilidades familiares, con el fin de eliminar las desigualdades en la organización.

Para lograr nuestros compromisos, asumimos la responsabilidad de:

- Promover un ambiente laboral inclusivo que implica valorar la diversidad.
- Combatir la discriminación de cualquier tipo en todos los escenarios.
- Establecer medidas específicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la discriminación en el lugar de trabajo.
- Generar un ambiente laboral libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.
- Propiciar un trato equitativo a todas las personas.
- Fomentar la dignidad y la promoción de un ambiente abierto y de respeto hacia todas las personas.
- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad.
- Asumir acciones hacia los grupos de interés de la organización destinada a promover la diversidad y la inclusión, así como condiciones de igualdad y equidad entre los distintos géneros y grupos.
- Asegurar comunicación interna y externa, así como una publicidad inclusiva, diversa y responsable.

 Teleperformance	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 3
	Área o Proceso: Responsabilidad social corporativa & Sostenibilidad	Página: 1 de 10

Procedimientos:

a) Inclusión laboral.

La compañía está comprometida a garantizar que todas las personas tengan acceso a un empleo digno y decente dentro de la organización, de igual manera no se restringirá el acceso a las instalaciones a los trabajadores y demás grupos de interés cualquiera sea su condición tal como se describe en nuestra declaración de compromisos, siempre y cuando cumplan con la normativa de seguridad establecida en las normas de la compañía.

Medidas:

- Se identifican las necesidades y expectativas de los diferentes grupos que forman parte de la empresa: Personas con discapacidad, trabajadores migrantes y refugiados, madres cabezas de familia, personas de estratos 1 y 2, trabajadores pertenecientes a etnias o comunidades indígenas, trabajadores pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, garantizando un ambiente ameno, inclusivo y de desarrollo profesional y personal para estos grupos.
- Se promueven los ajustes requeridos para llevar a cabo una inclusión exitosa en la organización.
- Se evalúa el impacto y los resultados de las estrategias de inclusión aplicadas para continuar con su implementación y desarrollo.
- Se fomenta la igualdad de género a través de la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la compañía, con relación al acceso a empleo, formación y capacitación, promoción profesional y condiciones de trabajo.

b) Proceso de reclutamiento, selección y contratación:


Objetivo:

Garantizar que en el proceso de reclutamiento y selección se ofrezcan las mismas oportunidades de empleo a los candidatos sin ningún tipo de discriminación.

Medidas:

Teleperformance MAR (Colombia, Perú, Guyana y Nicaragua), con la finalidad de dar cumplimiento a un proceso de selección y contratación libre de discriminación, se compromete a:

- Asegurarse de que los procesos de selección de candidatos se realizan con base a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo, sin realizar ningún tipo de discriminación.
- Ampliar y diversificar las fuentes de captación y preselección de candidatos con vistas a los puestos vacantes, incluyendo vacantes en la alta dirección y fomentando además la búsqueda de empleo en candidatos con perfiles diversos sin perder de vista los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades laborales.
- Asegurarse de que en los procesos de selección no se efectúen pruebas médicas ni de embarazo, a

 Teleperformance	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 3
	Área o Proceso: Responsabilidad social corporativa & Sostenibilidad	Página: 2 de 10

menos de que por cumplimiento de ley para garantizar la seguridad de los trabajadores sea necesario, sin embargo, no se discriminará de manera indebida de acuerdo con los resultados obtenidos.

- Asegurarse de que los criterios de selección no excluyen a determinados grupos protegidos, a no ser que estos puedan considerarse indicativos válidos del buen rendimiento laboral y cumplimiento de las necesidades empresariales del empleador, dentro de la legislación aplicable.


c) Formación, ascensos y desarrollo profesional:

Objetivo:

Implementar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en cuanto a promoción laboral y ascensos dentro de la empresa, lo que incluye la formación y el desarrollo de los trabajadores.

Medidas:

- Promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todos los trabajadores de Teleperformance MAR (Colombia, Perú, Guyana y Nicaragua).
- Los procesos de desarrollo en la empresa se realizan con base a parámetros de desempeño y potencial sin hacer ningún tipo de distinción.
- Las Empresas deben asegurarse de desarrollar el potencial de sus trabajadores, supervisores y directivos sin perder de vista la igualdad de oportunidades laborales ni el empoderamiento de mujeres, minorías y grupos étnicos diferentes, proporcionando formación y/u orientación que ofrece a los trabajadores de todos los trasfondos, las oportunidades, aptitudes, experiencia e información necesarias para tener un buen rendimiento y acceder a puestos de trabajo de nivel superior.
- Las decisiones laborales relacionadas con los ascensos y el avance profesional, en las que se tienen en cuenta los principios de igualdad de oportunidades laborales, incluyen, sin limitarse a ello, a los siguientes aspectos: evaluación del rendimiento de los empleados, recomendaciones de transferencia interna, oportunidades de ampliación de aptitudes o desarrollo profesional y ascensos.
- Los sistemas de evaluación para ascensos en Teleperformance MAR, se realiza a través de criterios objetivos relacionados con el puesto de trabajo y desempeño, las decisiones no se toman en base a favoritismo (ver código de conducta).
- Asegurarse de que los criterios de ascenso sean del dominio público, y de que la existencia de plazas vacantes se ponga en conocimiento de todos los trabajadores cualificados.
- Cada una de las empresas debe atenerse a cualquier acción afirmativa o a cualquier otra obligación de ascender laboralmente a las personas cualificadas de categorías protegidas, según se establezca en la legislación aplicable.

 Teleperformance	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
		Versión: 3
	Área o Proceso: Responsabilidad social corporativa & Sostenibilidad	Página: 1 de 10

d) Medidas contra la discriminación.

Objetivo:

Garantizar unas condiciones laborales en las que no exista discriminación, así como su prevención en todos los niveles de la organización.

Medidas:

En Teleperformance MAR (Colombia, Perú, Guayana y Nicaragua) se toman todas las medidas necesarias para evitar todo tipo de discriminación, así como la degradación a los derechos humanos, en esta compañía el ambiente laboral se define a través de principios como el respeto en todos los niveles que componen a la organización, así como en todos sus procesos, por tal razón queda prohibido totalmente cualquier situación o evento que se manifieste en discriminación. Para promover esto, se ponen en práctica acciones que excluyen la discriminación y las represalias por cualquier motivo protegido por la legislación aplicable. Estas prácticas incluyen:

La garantía de que todas las personas que presenten quejas o proporcionen información relacionada con quejas estarán protegidas contra represalias ilícitas.

Un proceso de presentación de quejas descrito con claridad y que proporcione más de una vía de reclamación.

La garantía de que la Empresa protegerá la confidencialidad de las quejas por discriminación, hasta el máximo grado posible y respetando la legislación aplicable.

Un procesamiento de las quejas que facilite una investigación inmediata, exhaustiva e imparcial.


En la empresa, se cuenta con líneas y mecanismos de atención como:

TP Escucha: atención oportuna a trabajadores de Teleperformance que se encuentran en estado de vivencia de las distintas formas de violencia. (Fase de seguimiento y documentación para el sistema de gestión de responsabilidad social corporativa).

Línea ética y socialmente responsable: Opción 7 (HR HelpDesk) donde se reciben inquietudes con respecto a cualquier situación que pueda vulnerar los derechos humanos primordiales de cada trabajador.

Consecuencias:

Teleperformance se asegura de tomar acciones correctivas inmediatas y adecuadas cuando se ha producido un comportamiento discriminatorio de acoso que transgreda esta política. En la organización se fomenta la conciencia sobre la diversidad de todos sus colaboradores así como de las personas que tienen relación directa con esta, mediante formación periódica del personal a través de la divulgación de políticas concernientes a este tema, así como temas relacionados con los derechos de los trabajadores en lo relativo a la igualdad de condiciones dentro de la empresa, evitando situaciones discriminatorias y situaciones relacionadas a la degradación de derechos humanos en el lugar de trabajo. En los comités TP Contigo, TP Pride, TP Women y comité de responsabilidad social corporativa, se realiza seguimiento de estas medidas.

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
	Área o Proceso: Responsabilidad social corporativa & Sostenibilidad	Versión: 3
		Página: 2 de 10

En caso de que se presente incumplimiento en los aspectos descritos en el código de ética, así como en los aspectos establecidos en esta política, se podrán generar acciones administrativas basadas en el reglamento interno de la compañía, así como en las leyes aplicables en cada país, garantizando la legalidad jurídica de su implementación.

e) Condiciones de trabajo

Objetivo:

Asegurar condiciones de trabajo óptimas, fomentando el respeto a todos los trabajadores, proveedores, contratistas y demás grupos de interés garantizando la implementación de políticas y disposiciones laborales que beneficien tanto a la empresa como a los empleados, en lo relativo a la familia, a la conciliación de la vida personal y laboral, impulsando además la eficiencia en el uso del tiempo de trabajo, mediante la puesta en práctica de medidas y herramientas disponibles en Teleperformance para este fin.

Medidas

Asegurarse de que no se rechaza o ignora a ninguna persona en el contexto del trabajo o de actividades que ejecuten en la Empresa relacionadas con el trabajo. Esto incluye las asignaciones de puestos de trabajo, así como el horario laboral, permisos, descansos o vacaciones.

Promover prácticas relacionadas a la conciliación de la vida personal, laboral y profesional a todos los trabajadores de la empresa.

Cumplimiento de la legislación aplicable que requiera modificaciones y adaptaciones razonables del lugar de trabajo para candidatos y empleados con discapacidades.

Acompañamiento legal en los procesos migratorios del personal.


Garantizar el apoyo psicológico profesional en los procesos de adaptación que corresponda a los grupos diversos tales como: Personas con discapacidad, trabajadores migrantes y refugiados, madres cabezas de familia, personas de estratos 1 y 2, trabajadores pertenecientes a etnias o comunidades indígenas, trabajadores pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, entre otros.

Supervisar el cumplimiento de las prácticas de igualdad de oportunidades laborales y realizar autoanálisis con el fin de determinar si las prácticas laborales actuales suponen una desventaja para personas de categorías protegidas.

En Teleperformance MAR (Colombia, Perú, Guyana y Nicaragua) se revisarán anualmente las prácticas de compensación y remuneración con el fin de identificar las áreas que potencialmente puedan verse afectadas en lo relativo a la igualdad de oportunidades laborales, e instaurarán las medidas necesarias con el fin de realizar las rectificaciones pertinentes, respetando la legislación aplicable y desarrollando un programa de incentivos y beneficios que no establezca diferencias entre las personas que desempeñen funciones o responsabilidades similares.

Teleperformance MAR (Colombia, Perú, Guyana y Nicaragua) se asegura de que no incumplirá medidas relacionadas a remuneraciones justas y equitativas, en casos relacionados con embarazos, lactancia y paternidad, así como por cualquier condición presentada por los colaboradores.

Garantizar la protección de derechos humanos en condiciones tales como: inclusión, diversidad y equidad dentro de la organización, no discriminación, así como en el trato con las diferentes partes interesadas.

	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
	Área o Proceso: Responsabilidad social corporativa & Sostenibilidad	Versión: 3
		Página: 1 de 10

De igual manera se garantizan iguales condiciones para los colaboradores de la compañía en aspectos relacionados a ejecución de medidas disciplinarias y terminaciones de contrato, no debe presentarse discriminación a ningún grupo descrito en la declaración de compromisos de esta política.

f) Concienciación sobre la política.

Objetivo:

Divulgar e incorporar medidas que garanticen que todo el personal incluyendo los directivos, sean conscientes del compromiso de Teleperformance MAR (Colombia, Perú, Guyana y Nicaragua) con la igualdad de oportunidades laborales, la no discriminación, la diversidad, inclusión, así como los programas de acción afirmativa.

Medidas:

Establecer programas de formación periódica e inducción, relacionados con los principios y legislación existente sobre igualdad de oportunidades laborales y prácticas recomendables en el lugar de trabajo para garantizar un ambiente inclusivo, diverso y no discriminatorio en la compañía. Divulgar las políticas relacionadas a la diversidad, equidad e inclusión, así como cualquier otra política destinada a evitar el hostigamiento y la discriminación con el fin de aumentar y ampliar la concienciación en todos los niveles y procesos de la organización.


Los directivos tienen la responsabilidad de:

- Entender y cumplir las políticas de diversidad e inclusión y de igualdad de oportunidades laborales de sus centros de trabajo, así como proporcionar formación sobre dichas políticas al resto del personal.

- Mantener líneas de comunicación abiertas y permitir a los empleados expresar sus preocupaciones sobre posibles transgresiones de las políticas sin miedo a represalias ilícitas.

- Reaccionar ante cualquier forma de discriminación o acoso ilícitos que llegue a su conocimiento por información u observación, de la manera establecida en las políticas de la Empresa, lo que incluye tomar medidas inmediatas con el fin de poner fin al comportamiento en cuestión e informar de ello a la dirección de Recursos Humanos.

- Garantizar en todo momento el cumplimiento de esta política.

 Teleperformance	POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	Código: CRE-PO-01
	Área o Proceso: Responsabilidad social corporativa & Sostenibilidad	Versión: 3
		Página: 2 de 10

7. CLASIFICACIÓN DE DOCUMENTO:

Solo para uso interno de Teleperformance: Documento de uso interno que dirige una autoridad superior a todos o aparte de sus subalternos simultáneamente para darle a conocer disposiciones o asuntos internos para que se cumplan a cabalidad.

El documento podrá ser compartido de acuerdo con las políticas de confidencialidad y seguridad de la información de la compañía.

Aprobada por:

DocuSigned by:

 42D77E9BA8DE437...

Andrés Bernal Gutierrez
 CEO Teleperformance Colombia-Perú-Guyana-Nicaragua
 25 de junio del 2022

8 CONTROL DE CAMBIOS Y CICLO DE APROBACIÓN:

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	CICLO DE APROBACIÓN
07-enero-2019	1	Elaboración de la política de equidad, diversidad e inclusión (bajo los estándares de calidad)	Elabora: Comité de Responsabilidad Social Corporativa & sostenibilidad Revisa: Robert Gutiérrez Aprueba: Karina Juárez
10- agosto -2021	2	Actualización de la política de equidad, diversidad e inclusión (bajo los estándares de calidad)	Elabora: Comité de Responsabilidad Social Corporativa & sostenibilidad Revisa: Robert Gutiérrez Aprueba: Karina Juárez
25-junio-2022	3	Actualización de la política de equidad, diversidad e inclusión (bajo los estándares de calidad)	Elabora: Comité de Responsabilidad Social Corporativa & sostenibilidad Revisa: Robert Gutiérrez Aprueba: Karina Juárez