

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA</p> <p>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL</p>	<p>Versión 2026</p> <p>Aprobado 2026-02</p> <p>Página 1 de 4</p>
--	--	--

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

Fines. La defensa de la diversidad social y cultural se considera un imperativo ético intrínseco al respeto por la dignidad humana, exigiendo el compromiso de salvaguardar los derechos y libertades fundamentales, especialmente de aquellos que históricamente han sido discriminados, socialmente vulnerables y económicamente excluidos. En este sentido, TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A., reconoce la importancia de promover la diversidad, inclusión y la no discriminación en sus relaciones internas y externas, procurando impactar de manera positiva en su entorno y con las personas con las que interactúa.

El bienestar del trabajador se establece como pilar fundamental en TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A., y en esa línea, se procura activamente la inclusión de todas las personas dentro del entorno laboral; comprendiendo la complejidad del proceso y reconociendo la necesidad de múltiples intervenciones para superar las dificultades asociadas, las cuales influyen de manera sustancial en la calidad de vida de las personas, razón por la cual, se entiende al trabajo como una herramienta transversal que va más allá de la generación de recursos económicos, toda vez, que en este existen relaciones sociales directas o por redes virtuales que influyen o impactan en la forma de vida de las personas, procurando fomentar la participación en todas las esferas, especialmente en el propósito para salir adelante, contribuyendo a una sociedad inclusiva y cohesionada.

La empresa sostiene que la inclusión es fundamental para crear un ambiente en el cual todas las personas puedan participar activamente, sin importar sus diferencias. La inclusión implica la eliminación de barreras físicas y psicológicas, la creación de oportunidades igualitarias y el fomento de una cultura que respete y valore la individualidad de cada miembro de la comunidad.

Objetivo. Promover la diversidad en los equipos de trabajo a través de la política de inclusión, por la cual, se busca aprovechar las diferencias individuales para potenciar el talento y las fortalezas de cada colaborador, buscando el bienestar del trabajador; por tanto, la Política de Diversidad, Inclusión y No Discriminación tiene como objetivo establecer compromisos y principios que garanticen la igualdad de oportunidades, la no discriminación y una óptima diversidad en el empleo. Esta política está enraizada en una cultura inclusiva que valora las diferencias, previene y busca erradicar toda forma de discriminación por sexo, categoría, identidad de género, edad, raza, nacionalidad, religión, estado civil, discapacidad, pertenencia u origen étnico, opinión política o filosófica, u otras condiciones o circunstancias. Su propósito es impulsar la inclusión, respetar la individualidad de cada colaborador y fortalecer ambientes laborales integradores, junto con una capacitación interna que asegure la equidad y transparencia en los procesos productivos.

Alcance: Esta política de inclusión y diversidad se aplica a todos los colaboradores de la empresa, sin importar los niveles jerárquicos de las Divisiones de Negocio y promueve un ambiente de

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p align="center">GESTIÓN HUMANA</p> <p align="center">POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL</p>	<p align="right">Versión 2026</p> <p align="right">Aprobado 2026-02</p> <p align="right">Página 2 de 4</p>
--	--	--

respeto, colaboración e inclusión en las interacciones laborales fortaleciendo un entorno inclusivo y cooperativo reconociendo el papel esencial de cada persona en el desarrollo de la organización.

Definiciones: A continuación, se presentan algunos conceptos básicos para comprender y apropiarse la presente Política a través de un enfoque de inclusión y diversidad en todos los procesos y procedimientos de la compañía.

Accesibilidad: condición que deben cumplir los espacios, entornos, productos y servicios, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.

Discapacidad: 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: son las acciones u omisiones que excluyen, violentan o afectan de cualquier manera (física, psicológica, estructural, entre otras formas de violencia) a una persona por su sexo, género, identidad de género, orientación sexual, pertenencia étnica, edad, discapacidad, religión, opinión política, raza, lugar de procedencia, clase u otro marcador de diferencia.

Diversidad: hace referencia a las múltiples formas de ser que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad, se manifiesta en la pluralidad de particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.

Equidad de Género: busca proveer las mismas condiciones a los seres humanos, sin discriminación alguna por razón de su género.

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.

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.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p>GESTIÓN HUMANA</p> <p>POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL</p>	<p>Versión 2026</p> <p>Aprobado 2026-02</p> <p>Página 3 de 4</p>
--	--	--

Identidad de género: capacidad de las personas de expresar lo que ellas sienten respecto al deseo o la atracción afectiva o sexual.

Inclusión: acciones que propenden por mejorar y facilitar las condiciones de acceso a los servicios y al goce efectivo de los derechos a través de la libre expresión, de aquellas personas que han sido históricamente excluidas. Se expresa a través de la promoción de cambios positivos, tanto a nivel colectivo como individual.

Lenguaje Inclusivo: hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la invisibilización y 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 una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

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.

Compromisos. Reflejan la base sólida de la visión de la compañía inclusiva y diversa, en constante evolución, continuando en la senda de fortalecer la cultura e integración social, la cual promueve un entorno de trabajo arraigado en la colaboración y el respeto, rechazando de manera inequívoca cualquier forma de discriminación directa o indirecta, a todos los niveles y circunstancias. A través de la promoción de la integración de personas con perfiles diversos se busca que la empresa refleje con fidelidad la pluralidad de la sociedad en la que operamos; especialmente por la inclusión de las mujeres fomentando su presencia en posiciones de liderazgo, reduciendo la brecha salarial y gestando programas e iniciativas que nutran su desarrollo y promoción.

Por tanto, los líderes juegan un rol crucial al atender las necesidades del equipo, asegurando diversidad, inclusión, bienestar personal y progresión profesional. Son responsables de alcanzar los objetivos de diversidad e inclusión de la empresa, tomando decisiones en línea con estas metas.

La Diversidad e Inclusión no son solo aspectos adicionales, sino que están inscritos en el rol empresarial de TEMPORALES ESPECIALIZADOS S.A., enriqueciendo el entorno laboral, reforzando la reputación corporativa y afianzando nuestra posición de marca, *know how* y recordación; contar con equipos diversos que nos permite ser más competitivos, creativos e innovadores.

 <p>Temporales Especializados S.A.</p> <p>NIT 805.014.583-3</p>	<p align="center">GESTIÓN HUMANA</p> <p align="center">POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL</p>	<p align="right">Versión 2026</p> <p align="right">Aprobado 2026-02</p> <p align="right">Página 4 de 4</p>
--	--	--

Entendiendo la Diversidad como la riqueza de tener trabajadores con diversos orígenes, culturas, perspectivas, ideas, naciones, grupos étnicos, generaciones, opciones sexuales, habilidades y capacidades, entre otras características únicas; por tanto, se fomenta un ambiente laboral inclusivo, brindando oportunidades y espacio para todos, independientemente de sus condiciones personales, con base a méritos personales. Esto, lo cual asegura que cada trabajador pueda aprender, crecer y avanzar, desplegando su máximo potencial; como quiera que se valora el talento y estilo único de todos y cada uno de los trabajadores, y en consonancia.

El empleador se esfuerza por fomentar la cooperación entre trabajadores para garantizar la efectividad de esta política, así como para promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación.

La empresa no tolera la discriminación, el acoso laboral, el acoso sexual, el maltrato ni la violencia entre los miembros de la organización, esforzándonos por prevenir y erradicar toda forma de discriminación basada en diversas condiciones; por lo que se dará trámite a quejas de las personas que se ven afectadas por estos actos, en un trámite confidencial y que involucre el respeto por la dignidad, evitando la revictimización.

Responsabilidades: Los líderes tienen el deber de promover un entorno inclusivo en sus grupos, garantizando la diversidad y erradicando cualquier forma de discriminación injustificada. La empresa, a través de la Dirección de Gestión Humana, está encargada de proveer los recursos y establecer las condiciones que fomenten equipos variados y una cultura de inclusión.