

# Política Global de No Discriminación

---



English Version: <https://h20195.www2.hp.com/V2/getpdf.aspx/c06237951.pdf>

## Filosofía

HP ha demostrado un compromiso continuo con las personas y con las prácticas laborales justas. A medida que HP ha crecido y se ha expandido en todo el mundo, su fuerza laboral se ha vuelto más diversa. HP cree que esta fuerza laboral diversa ayuda a la empresa aprovechar todo su potencial para innovar y ganar en el mercado. Reconocer y desarrollar los talentos de cada individuo aporta nuevas ideas para HP.

La empresa se beneficia de la creatividad y la innovación que resultan cuando el personal de HP tiene diferentes experiencias, perspectivas y culturas que trabajan juntas. Esto es lo que impulsa la invención y el alto rendimiento en HP. Creemos que una fuerza de trabajo diversa y bien administrada, consciente de los prejuicios/sesgos, amplía la base de conocimientos, habilidades y diversidad de HP. Esto nos permite crear tecnología para todos, en todas partes, haciendo que la diversidad y la inclusión sean una parte vital de quiénes somos.

## Alcance

Esta política se aplica a todas las personas colaboradoras de HP, clientes, visitantes, proveedores, contratistas u otros agentes o representantes de terceros de la empresa (según corresponda).

La política se aplica a todas las acciones de personal, tales como reclutamiento, contratación, transferencia, promoción, capacitación, compensación y beneficios, administración de beneficios, acciones disciplinarias y terminación de empleo. Sin embargo, el nivel y el tipo de beneficios puede variar según la ubicación u otros factores legales.

## Política

### 1. Cumplimiento, igualdad de oportunidades y acción afirmativa de EE. UU.

De acuerdo con nuestra Política de Mejor Ambiente de Trabajo, nuestra práctica en HP es mantener una cultura y un ambiente de trabajo libre de discriminación, donde las personas sean tratadas con dignidad y respeto.

Todas las personas colaboradoras de HP comparten la responsabilidad de cumplir el compromiso de HP con la igualdad de oportunidades laborales. Con ese fin, la política global de no discriminación establece que no discriminamos a ninguna persona colaboradora o solicitante de empleo, por motivos de género, color, raza, etnia, religión, origen nacional, edad, estado civil, orientación sexual, identidad de género y expresión, discapacidad, embarazo, estado de veterano, información genética protegida y/o afiliación política.

También cumplimos con todas las leyes nacionales y locales aplicables a la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

### 2. Responsabilidades Gerenciales

En HP, cada gerente tiene responsabilidades básicas de liderazgo en materia de diversidad e inclusión, incluida la creación del mejor ambiente de trabajo para nuestros clientes, empleados, proveedores, socios comerciales y accionistas. Además, los gerentes están a cargo de las siguientes responsabilidades específicas de diversidad e inclusión y de los resultados logrados como parte de su desempeño laboral:

---

- 2.1 - Desarrollo de una fuerza de trabajo diversa.** Atraer, desarrollar, promover y retener una fuerza laboral diversa para servir a nuestros clientes cada vez más diversos y ganar en los mercados globales, lugares de trabajo y comunidades en todo el mundo.
- 2.2 - Fomento de una cultura inclusiva.** Fomentar una cultura inclusiva y flexible para equipos de talento diverso y de alto rendimiento - una que pone las diferencias a trabajar en los negocios de HP, alentando y motivando a cada persona colaboradora a contribuir a su máximo potencial y traer todo su ser al trabajo.
- 2.3 - Adherirse a las políticas y prácticas locales y de la empresa en su negocio/región.** Familiarizarse y liderar, implementar, apoyar, participar e integrar la diversidad, la inclusión, la igualdad de oportunidades, y las políticas y prácticas de acción afirmativa de EE. UU. en sus principales responsabilidades de gestión empresarial diaria. Esto incluye la comprensión, poseer y comunicar conceptos clave en los mensajes entregados a los empleados.
- 2.4 Contribuir a los objetivos y métricas de diversidad de toda la empresa de HP.** Adquirir conocimientos e involucrarse con los esfuerzos de su organización para contribuir a los objetivos de diversidad de toda la empresa de HP y la implementación de la acción afirmativa de EE. UU. Este incluye familiaridad con los problemas/objetivos descritos y participación en planes de acción de diversidad e inclusión para apoyar programas y lograr metas.
- 2.5 Actuar con liderazgo personal y responsabilidad.** Llevar a cabo el compromiso de la compañía con la diversidad y la inclusión, igual oportunidad y acción afirmativa de EE. UU. mediante los siguientes comportamientos y acciones proactivos:

Asuma un papel activo en el desarrollo, la orientación y la promoción de un equipo diverso - incluyendo mujeres, personas de color, minorías, estatus de veterano y las personas con discapacidades.

Mantener un ambiente de trabajo inclusivo que promueva la dignidad, la cortesía y el respeto por el individuo.

Proporcionar adaptaciones razonables a las personas calificadas con discapacidades.

Apoyar el compromiso de la empresa con las pequeñas empresas que pertenecen y son operadas por mujeres, personas de color, veteranos y personas con discapacidades

### **3. Informar inquietudes**

Se espera que las personas colaboradoras informen las sospechas de violaciones de la política de no discriminación de HP de inmediato a su gerente, siguiente nivel gerencial, Recursos Humanos, o la Oficina de Ética y Cumplimiento (Ethics and Compliance Office).

HP prohíbe las represalias contra cualquier empleado que presente una queja de buena fe sobre una infracción o sospecha de infracción de estas políticas, o que participe en una investigación de tal reporte.

HP llevará a cabo una investigación inmediata de dichos reportes, y si la discriminación, el acoso, las represalias u otros actos inapropiados se comprueban, se tomarán las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir el despido.

Debido a la naturaleza de estos asuntos, cualquier empleado que deliberadamente haga declaraciones falsas durante una investigación, o no coopera plenamente con una investigación, está sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir la terminación del contrato.

#### **Política de reportes:**

Si tiene alguna pregunta o desea discutir una posible infracción, primero debe discutirla con aquellos en su cadena gerencial. Si no se siente en la comodidad con ese enfoque por cualquier motivo, o si no se toman medidas, comuníquese con el Departamento de Ética y Cumplimiento en [corporate.compliance@hp.com](mailto:corporate.compliance@hp.com).

---