

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Código: SOS-DG-02

Versión: 01



Interconectamos a las comunidades y regiones para el progreso y bienestar del País.

CONTENIDO

1.	FINALIDAD	2
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
3.	PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN	2
4.	SISTEMA Y RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE LA POLÍTICA	3
5.	INSTRUMENTOS	3
6.	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	3
7.	SANCIONES	4
8.	CONTROL DE CAMBIOS	5

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE PISA. LAS PERSONAS QUE TENGAN ACCESO A ÉL SON RESPONSABLES DE SU CUSTODIA Y CONSERVACIÓN. NO PODRÁ SER REPRODUCIDO TOTAL NI PARCIALMENTE, NI ENTREGADO A TERCEROS, SIN LA AUTORIZACIÓN DEL RESPONSABLE DEL ÁREA DE MEJORAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD. CUALQUIER COPIA IMPRESA DE ESTE DOCUMENTO SE CONSIDERA COPIA NO CONTROLADA.

* * *

Esta Política fue aprobada inicialmente por la Junta Directiva el 12 de diciembre de 2023 y modificada por última vez el 12 de diciembre de 2023.

La Junta Directiva de Proyectos de Infraestructura S.A.S. ("PISA") tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente la Estrategia de Sostenibilidad y, específicamente, de aprobar y actualizar las políticas corporativas, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de PISA.

En ejercicio de estas responsabilidades, y consciente de que la creación de valor de forma sostenible fundamentadas en nuestro propósito superior: interconectar a las comunidades y regiones para el progreso y bienestar del País y Valores de PISA, la Junta Directiva aprueba esta Política de diversidad¹ e inclusión² (la "Política").

1. Finalidad

En PISA comprendemos que el mundo es diverso y cambiante. Así mismo, reconocemos la importancia de fomentar la inclusión y la diversidad en la sociedad como elementos estratégicos que le aportan valor a la cultura organizacional, fomentan la innovación, el bienestar y la productividad.

Creemos que una cultura diversa e incluyente nos permite aportar a una sociedad cambiante que requiere oportunidades para todos, sin diferencias de razas, etnias, géneros³, edades, religiones, discapacidades⁴ y orientaciones sexuales, nacionalidad, educación, personalidades, habilidades, experiencias y bases de conocimiento. Promovemos ambientes colaborativos con igualdad de oportunidades para todos.

El propósito de la Política de Diversidad e Inclusión es establecer lineamientos generales para asegurar que nuestra cultura sea un reflejo de los principios antes mencionados. Esta política se encuentra alineada con la *Política Corporativa de Grupo AVAL, Corficolombiana y PROINDESA* las cuales establecen los principios y lineamientos generales que complementan nuestro CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA y aseguran una cultura organizacional diversa, equitativa, incluyente y respetuosa, que valora las diferencias.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política aplica para todos los colaboradores de PISA.

3. Principios básicos de actuación

Alineados con el MODELO DE SOSTENIBILIDAD, el CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA y la POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS, garantizamos la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, justo e imparcial de las personas en todos los ámbitos de nuestra Compañía, sin prejuicios asociados a la raza, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidad familiar.

Por lo anterior, el compromiso de PISA con la diversidad e inclusión se articula en torno a los siguientes principios básicos de actuación:

a) **igualdad de trato, respeto a los derechos humanos y dignidad para las personas en su diversidad:** nuestros procesos y políticas promueven un trato equitativo a todas las personas, independientemente de su pertenencia étnica⁵, identidad de género, orientación sexual⁶, afiliación política o religiosa, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, situación socioeconómica, entre otras. Así mismo, fomentan la dignidad y la promoción de un ambiente abierto y de respeto hacia todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y/o acoso, procurando un ambiente laboral inclusivo que implique valorar la diversidad.

b) **entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades:** estamos comprometido con la promoción de prácticas, espacios y servicios inclusivos. En las decisiones asociadas a la relación laboral y acceso a oportunidades, prevalecerán siempre los criterios de mérito, competencias y capacidades profesionales, sin discriminación alguna.

¹ **Diversidad:** Hace referencia a las múltiples formas de ser, de habitar el mundo y a las particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.

² **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.

³ **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.

⁴ **Discapacidad:** La 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).

⁵ **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.

⁶ **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.

- c) **accesibilidad**⁷ y **reducción progresiva de barreras físicas**⁸, **actitudinales y de la comunicación**: promovemos un talento diverso y entornos seguros, por ello, proporcionamos espacios y mecanismos que permitan la reducción progresiva de barreras físicas y la implementación de iniciativas de transformación cultural, fomentando el uso de **lenguaje inclusivo**⁹ en la comunicación corporativa, interna o externa.
- d) **equilibrio entre vida laboral, personal y familiar de los colaboradores**: Reconocemos la importancia de equilibrar las necesidades del equipo humano, promoviendo medidas flexibles, equitativas y soluciones que permitan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.
- e) **acceso inclusivo**: respetamos y valoramos la diversidad de las personas a quienes prestamos nuestros servicios, es por esto que fomentamos la igualdad en el trato ofrecido por parte de nuestros colaboradores, para que todas las personas interesadas puedan solicitar información y/o acceder a nuestros servicios, siempre reciban un trato respetuoso, igualitario y con todas las garantías de transparencia por parte del equipo humano que conforma PISA.

4. Sistema y responsables de la gestión de la política

La aprobación de la política de inclusión y diversidad es responsabilidad de la Junta Directiva, previo análisis del responsable del área de Gestión Humana o quien haga sus veces, donde durante su implementación debe acompañar metodológicamente a los líderes de los procesos, para aplicar de manera adecuada la Política de Diversidad e Inclusión en todos los procesos de PISA.

Le corresponde a la Jefatura de Sostenibilidad proponer las actualizaciones de la Política de Diversidad e Inclusión e integrar las iniciativas de las diferentes áreas, así mismo es el área encargada de hacer seguimiento al avance de las iniciativas. También le corresponderá proponer lineamientos para su adecuada implementación.

Las directivas y todos los colaboradores de PISA deben respetar, promover y actuar en coherencia con la Política de Diversidad e Inclusión.

5. Instrumentos

Para la consecución de los objetivos establecidos en esta Política, PISA cuenta con instrumentos que permiten reportar una queja o un evento relacionado con posibles incumplimientos a la Política. Cualquier miembro de PISA, cliente, proveedor o tercero puede registrar una queja o un evento relacionado con hecho que vaya en contravía de la POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

En PISA el mecanismo definido para reportar quejas o eventos relacionados con incumplimientos a la Política de Diversidad e Inclusión es la línea ética, a la cual se tiene acceso a través del correo electrónico lineaetica@pisa.com.co y/o de la página de PISA www.pisa.com sección "contacto". Lo anterior, en línea con lo definido en el documento CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA y el documento LÍNEA ÉTICA: SISTEMA INTERNO DE DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE INTERNO.

6. Información y comunicación

PISA cuenta con un repositorio de información que permite soportar los elementos de la Política de Diversidad e Inclusión, incluida su gestión.

Conscientes que una comunicación efectiva es un elemento fundamental para la implementación, interiorización, mantenimiento y sostenibilidad de la Política de Diversidad e Inclusión, se cuenta con un *plan de comunicaciones* el cual será liderado por la jefatura de mejoramiento, sostenibilidad y comunicaciones, apoyado por la coordinación de gestión humana o quien haga de sus veces. El plan de comunicaciones incluye campañas internas, material de apoyo, comunicaciones escritas, correos electrónicos, etc., donde se fortalezcan y promuevan los aspectos más relevantes de los conceptos de diversidad e inclusión.

⁷ **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.

⁸ **Barreras físicas**: Todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas

⁹ **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.

7. Sanciones

PISA reconoce que en el evento de incumplimiento de esta Política y demás actividades que se deriven de ella, las personas responsables por su aplicación y cumplimiento deberán someterse a sanciones administrativas, penales y pecuniarias, establecidas en las leyes locales e internacionales.

El incumplimiento de lo previsto en la presente Política por parte de cualquier colaborador constituye una falta que será investigada y sancionada de conformidad con lo contemplado en el *Reglamento Interno de Trabajo*, y en la ley.

Lo anterior, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas, civiles o de cualquier otra índole a que dé lugar el incumplimiento, consagradas en las normas jurídicas que conforman el marco legal de la presente Política.

8. Documentos de referencias

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
CI-PT-01	Línea ética: sistema interno de denuncias y prevención del fraude interno
PE-DG-06	Código de ética y conducta
PE-DG-08	Política de derechos humanos
SOS-DG-04	Modelo de sostenibilidad
N/A	Reglamento Interno de Trabajo
Origen Externo	Política Corporativa de Grupo AVAL, Corficolombiana y PROINDESA

9. Control de cambios

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
Acta 393 12/12/2023	01	Se crea la primera versión del documento.