

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Código: SOS-DG-02

Versión: 03

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.	TRATAMIENTO DE EVENTOS	4
7.	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	4
8.	SANCIONES	4
9.	DOCUMENTOS DE REFERENCIAS.....	4
10.	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 DE PROCESOS. CUALQUIER COPIA IMPRESA DE ESTE DOCUMENTO SE CONSIDERA COPIA NO CONTROLADA.

* * *

Esta Política fue aprobada por la Junta Directiva mediante el acta N° 410 del 18 de febrero de 2025 y emitida el 25 de Marzo de 2025.

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, Equidad² e inclusión³ (la "Política").

1. Finalidad

En PISA comprendemos que el mundo es diverso y cambiante. Así mismo, reconocemos la importancia de fomentar la inclusión, la equidad 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, géneros⁴, edades, religiones, discapacidades⁵ 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, Equidad 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 aplicación⁶

Esta Política aplica para todos los colaboradores de PISA y demás grupos de interés reconocidos en el MODELO DE SOSTENIBILIDAD.

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 étnica⁷, identidad de género, orientación sexual⁸, 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

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 Es una práctica que representa justicia, basada en el reconocimiento de la diversidad como un factor inherente a la naturaleza del ser humano, la cual pretende la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

³ 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

⁴ 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.

⁵ 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).

⁶ Ámbito de Aplicación: De acuerdo con lo establecido en el otrosí No. 5 del contrato de prestación de servicios suscrito entre PISA y CCFC, y a las instrucciones dadas por las Juntas Directivas de cada compañía, la presente política es aplicable a Concesiones CCFC S.A.S. en lo que le aplique o le llegue a aplicar de conformidad con la estructura y naturaleza de los procesos y/o actividades desarrolladas por CCFC.

⁷ 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.

⁸ 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.

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.

c) **accesibilidad⁹ y reducción progresiva de barreras físicas¹⁰, 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 inclusivo¹¹ 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.

f) **Cadena de Aprovisionamiento Inclusivas:** PISA fomenta la Diversidad, Equidad e Inclusión en las relaciones con los proveedores, impulsando el abastecimiento local y el desarrollo económico de medianos y pequeños negocios, y grupos en vulnerabilidad social. Así mismo, se promoverá el trabajo con grandes empresas que cuenten con un enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión dentro de sus propias cadenas de abastecimiento.

4. Sistema y responsables de la gestión de la política

La aprobación de la política de diversidad, equidad e inclusión 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, Equidad e Inclusión en todos los procesos de PISA.

Le corresponde a el Director de Sostenibilidad proponer las actualizaciones de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión e integrar las iniciativas de las diferentes áreas.

El Comité de Sostenibilidad es el responsable de realizar seguimiento al cumplimiento de la Política, así como seguimiento a la implementación de estrategias en materia de diversidad, equidad e inclusión, y 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, Equidad 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, EQUIDAD E INCLUSIÓN. En PISA el mecanismo definido para reportar quejas o eventos relacionados con incumplimientos a la Política es la línea ética, a la cual se tiene acceso a través de los siguientes canales:

Línea Ética PISA:

- Correo electrónico: pisaetica@pisa.com.co
- Página web: <https://www.pisa.com.co/contactenos>, seleccionando la opción “denuncia línea ética”.

⁹ 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.

¹⁰ Barreras físicas: Todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas

¹¹ 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.

Línea Ética Proindesa, Corficolombiana y Grupo Aval

- Información de contacto disponible en la página web: <https://www.pisa.com.co/etica-y-transparencia/linea-de-etica/>, seleccionando la entidad correspondiente.

6. Tratamiento de eventos

Una vez reportado un evento o queja relacionado con el incumplimiento de la Política por medio de los mecanismos establecidos, se activará el protocolo definido en el documento LÍNEA ÉTICA: SISTEMA INTERNO DE DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE INTERNO para realizar el análisis del evento o queja y, de acuerdo con su resultado, se determinará la instancia que dará una solución oportuna, a través de la definición de acciones que subsanen o mitiguen los impactos derivados del incumplimiento, en el caso que se establezca lo anterior.

Los resultados de la investigación no podrán ser divulgados a quien no tenga la legítima necesidad de conocerlos.

7. 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 el Director de Sostenibilidad y Comunicaciones, apoyado por la Dirección 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.

8. 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.

9. 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

10. Control de cambios

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
Acta 393 12/12/2023	01	<p>Se crea la primera versión del documento.</p> <p>23/05/2024 – Se realiza el siguiente cambio menor:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se actualiza el logo de PISA y la portada del documento, de acuerdo con la nueva imagen corporativa.
Acta 403 20/08/2024	02	<p>Se incluye el componente de Equidad en toda la política y se actualiza el nombre del documento, pasa de Política de Diversidad e Inclusión a Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.</p> <p>Se incluye a los grupos de interés reconocidos en el Modelo de sostenibilidad entre el público al cual va dirigida la Política.</p> <p>Se incluye principio básico de actuación denominado "Cadena de Aprovisionamiento Inclusivas", en el que PISA se compromete a fomentar la diversidad, equidad e inclusión con los proveedores y a promover el trabajo con grandes empresas que cuenten con un enfoque de diversidad, equidad e inclusión dentro de sus propias cadenas de abastecimiento.</p> <p>Se incluye el numeral "Tratamiento de eventos", donde se especifica el procedimiento que se realiza una vez se reciben reportes de eventos o quejas relacionados con el incumplimiento de la Política.</p> <p>Se ajusta el correo de la línea ética de PISA, y se incluyen las líneas éticas de Proindesa, Corficolombiana y Grupo Aval como canales disponibles para la recepción de reportes de eventos o quejas relacionados con el incumplimiento de la Política.</p> <p>Se asignan las responsabilidades del Comité de Sostenibilidad.</p>
Acta 410 18/02/2025	03	<p>Se realizan los siguientes ajustes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se incluye una nota al pie en el Ámbito de Aplicación del documento para referenciar a Concesiones CCFC, de acuerdo con lo establecido en el otrosí No. 5 del contrato de prestación de servicios suscrito entre PISA y CCFC, y a las instrucciones dadas por la Junta Directiva. Se actualiza el nombre del responsable del acceso a este documento, pasa de Área de Mejoramiento y Sostenibilidad a responsable de Procesos. Se actualiza el nombre de los cargos: Jefatura de mejoramiento y Sostenibilidad por Director de Sostenibilidad y Comunicaciones, Coordinación de Gestión Humana por Director de Gestión Humana