

P&P INGENIERÍA Y PROYECTOS SAS

POLÍTICA DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Transparencia y Cumplimiento

Código	POL-EDI-01
Versión	01
Fecha de aprobación	23 de septiembre de 2026
Vigencia	A partir de su publicación
Aprobada por	Representante Legal – Gerencia
NIT	900.252.321-5
Domicilio	Bogotá D.C., Colombia – Carrera 8 No. 172A-85 Torre 2 Of. 304, Conjunto Andalucía
Canal de contacto	pypingenierialtda@gmail.com

1. OBJETIVO

P&P INGENIERÍA Y PROYECTOS SAS, en adelante P&P, establece la presente Política con el propósito de promover un entorno de trabajo basado en el respeto, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la valoración de la diversidad de las personas que se relacionan con la sociedad.

La Política orienta las decisiones de P&P en materia de selección, vinculación, remuneración, formación, desarrollo, condiciones de trabajo, relacionamiento con clientes, proveedores, subcontratistas y comunidades, y en la prevención y atención de situaciones de discriminación, acoso o violencia en el ámbito laboral.

P&P adopta esta Política de manera proporcional a su tamaño y estructura organizacional, con el compromiso de aplicarla de forma real, verificable y sostenida en el tiempo.

2. ALCANCE

Esta Política aplica a:

- Socios, representante legal y personal directivo.
- Trabajadores, independientemente de su modalidad de vinculación.
- Contratistas, consultores, practicantes y personal en misión.
- Candidatos que participen en procesos de selección.
- Proveedores, subcontratistas y aliados, en lo que corresponda a su relación con P&P.
- Personas que intervengan en los proyectos, obras, interventorías y consultorías ejecutadas por P&P, incluyendo el relacionamiento con clientes, visitantes y comunidades.

La Política se aplica en oficinas, frentes de obra, sitios de proyecto, instalaciones de clientes, desplazamientos, eventos, espacios virtuales y demás escenarios relacionados con el trabajo.

3. MARCO NORMATIVO Y REFERENTES

La presente Política se adopta de conformidad con la legislación colombiana aplicable, en particular:

- Constitución Política de Colombia, artículos 13 (igualdad), 25 (derecho al trabajo en condiciones dignas y justas), 43 (igualdad entre mujeres y hombres), 47 (personas con discapacidad) y 53 (principios mínimos del trabajo).
- Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (Ley 54 de 1962) y Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (Ley 22 de 1967).
- Ley 361 de 1997 y Ley Estatutaria 1618 de 2013, sobre inclusión y derechos de las personas con discapacidad.
- Ley 823 de 2003, sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, y Ley 1496 de 2011, sobre igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres.
- Ley 1010 de 2006, sobre prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
- Ley 1257 de 2008, sobre prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, sobre actos de discriminación.
- Ley 2365 de 2024, sobre prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.
- Ley 2466 de 2025, en lo relativo a igualdad, no discriminación y prevención de la violencia y el acoso en el trabajo.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo que resulte aplicable.
- Demás normas que modifiquen, adicionen, reglamenten o sustituyan las anteriores.

Como referentes de buenas prácticas, P&P toma en consideración los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las expectativas de conducta que sus clientes corporativos establecen para su cadena de suministro, incluyendo los principios de respeto, igualdad de oportunidades y rechazo al acoso y la discriminación contenidos en los códigos de ética para proveedores aplicables.

4. DEFINICIONES

Término	Definición para efectos de esta Política
Equidad	Trato justo que reconoce las diferencias entre las personas y adopta medidas razonables para que todas puedan acceder a las mismas oportunidades.
Diversidad	Conjunto de diferencias entre las personas, tales como sexo, género, edad, origen étnico o nacional, discapacidad, creencias, orientación sexual, identidad de género, condición socioeconómica, formación, experiencia o procedencia regional.
Inclusión	Práctica de generar condiciones para que todas las personas participen, sean respetadas y puedan desarrollar su potencial en el entorno laboral.
Discriminación	Toda distinción, exclusión o preferencia injustificada que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato.

Término	Definición para efectos de esta Política
Ajustes razonables	Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada, para garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones.
Acoso laboral	Conducta persistente y demostrable definida en la Ley 1010 de 2006, orientada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, o a causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia.
Acoso sexual	Conducta de naturaleza o connotación sexual no deseada, en los términos de la legislación aplicable, incluida la Ley 2365 de 2024.
Represalia	Cualquier acción desfavorable contra una persona por haber presentado un reporte de buena fe, haber participado como testigo o haber colaborado en una verificación.

5. PRINCIPIOS

- **Dignidad y respeto.** Todas las personas merecen un trato respetuoso, cordial y digno, sin importar su cargo, vinculación o condición.
- **Igualdad y no discriminación.** P&P no tolera ninguna forma de discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, edad, origen étnico o nacional, discapacidad, religión, opinión política o filosófica, estado civil, embarazo o maternidad, paternidad, condición de salud, situación socioeconómica o cualquier otra condición protegida por la ley.
- **Mérito y objetividad.** Las decisiones de selección, promoción, asignación de funciones y remuneración se basan en criterios objetivos, relacionados con el cargo y documentados.
- **Equidad.** P&P adopta medidas razonables para eliminar barreras que impidan la participación en igualdad de condiciones.
- **Confidencialidad.** La información relacionada con reportes, situaciones personales o condiciones de las personas se maneja con reserva.
- **No represalia.** Nadie será sancionado, desmejorado ni excluido por reportar de buena fe o colaborar en una verificación.
- **Proporcionalidad.** Las medidas adoptadas corresponden al tamaño, recursos y riesgos de P&P, sin que ello afecte el cumplimiento de las obligaciones legales.

6. COMPROMISOS DE P&P

6.1 Selección y vinculación

- Definir los requisitos de cada cargo con base en las funciones, competencias y exigencias técnicas reales del trabajo.
- Aplicar los criterios de la Política de Transparencia y Objetividad en la Selección de Personal de P&P.
- No solicitar en los procesos de selección información que no guarde relación con el cargo, tal como estado civil, planes de maternidad o paternidad, orientación sexual, creencias religiosas o afiliación política.

- No exigir pruebas de embarazo como condición de ingreso o permanencia, salvo en las excepciones expresamente previstas por la normativa aplicable.
- Redactar las convocatorias con lenguaje incluyente y sin requisitos discriminatorios o innecesarios.
- Facilitar, cuando se solicite, ajustes razonables en las pruebas y entrevistas para candidatos con discapacidad.

6.2 Remuneración equitativa

- Asignar la remuneración con base en el cargo, las responsabilidades, la experiencia y el desempeño, garantizando igual remuneración por trabajo de igual valor.
- Revisar periódicamente que no existan diferencias salariales injustificadas entre personas que desempeñan funciones equivalentes.

6.3 Formación y desarrollo

- Brindar oportunidades de formación, capacitación y crecimiento con criterios objetivos y accesibles para todo el personal.
- Incluir en la inducción del personal el contenido de esta Política y de los canales de reporte.

6.4 Personas con discapacidad y ajustes razonables

- Promover la vinculación de personas con discapacidad en los cargos para los cuales cumplan el perfil requerido.
- Implementar ajustes razonables en puestos de trabajo, herramientas, horarios o procedimientos, cuando sea necesario y no constituya una carga desproporcionada.
- Cumplir las obligaciones de vinculación de personas con discapacidad que resulten aplicables a P&P según su número de trabajadores.

6.5 Equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar

- Respetar las licencias de maternidad, paternidad y demás permisos previstos en la ley.
- Promover la corresponsabilidad en las labores de cuidado y, cuando la naturaleza del cargo lo permita, considerar alternativas de flexibilidad.
- Respetar el derecho a la desconexión laboral en los términos de la legislación aplicable.

6.6 Ambientes de trabajo seguros y libres de acoso y violencia

- Prevenir, atender y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y cualquier forma de violencia en el trabajo, incluidas las violencias basadas en género.
- Aplicar las rutas internas de atención, las medidas de protección y los mecanismos exigidos por la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025, en lo que resulte aplicable.
- Contar con el Comité de Convivencia Laboral o el mecanismo que haga sus veces, conforme a la normativa vigente.
- Atender con diligencia las órdenes de autoridades competentes a favor de víctimas de violencia, incluidas las medidas de reubicación que resulten procedentes.

6.7 Comunicación incluyente

- Utilizar en las comunicaciones institucionales, publicaciones, propuestas y documentos un lenguaje respetuoso, claro e incluyente.

- Evitar expresiones, imágenes o contenidos estereotipados, ofensivos, sexistas o discriminatorios, en cualquier medio, incluidos grupos de mensajería y redes sociales relacionados con el trabajo.

6.8 Proyectos, obras y relacionamiento con comunidades

- Promover el respeto entre todo el personal que interviene en los frentes de trabajo, sin importar la empresa a la que pertenezca.
- Tratar con respeto y sin discriminación a los usuarios, vecinos, comunidades y personal de los clientes con quienes se interactúe en la ejecución de los proyectos.
- Cumplir las políticas y lineamientos de diversidad, inclusión y conducta que establezcan los clientes para su cadena de suministro, cuando P&P preste servicios en sus instalaciones o proyectos.

6.9 Proveedores, subcontratistas y aliados

- Comunicar esta Política a los proveedores y subcontratistas que participen en la ejecución de los proyectos.
- Esperar de ellos un trato digno, no discriminatorio y libre de acoso hacia sus trabajadores y hacia el personal de P&P y de sus clientes.
- Incluir, cuando resulte pertinente, cláusulas contractuales o declaraciones de adhesión a estos principios.
- Seleccionar proveedores con criterios objetivos, sin excluir a ninguno por razones discriminatorias.

7. CONDUCTAS NO ACEPTADAS

Sin perjuicio de lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y en la ley, P&P considera inaceptables, entre otras, las siguientes conductas:

- Tratos diferenciados, exclusiones o preferencias injustificadas por cualquiera de las condiciones señaladas en el numeral 5.
- Comentarios, bromas, apodos, gestos, imágenes o mensajes ofensivos, humillantes, sexistas, racistas u homofóbicos.
- Insinuaciones, contactos, solicitudes o comportamientos de naturaleza sexual no deseados.
- Intimidación, amenazas, aislamiento deliberado o descalificación pública de una persona.
- Negar injustificadamente ajustes razonables o condiciones de accesibilidad.
- Tomar represalias contra quien reporte de buena fe o colabore en una verificación.
- Divulgar sin autorización información personal o reservada relacionada con un reporte.

8. CANAL DE REPORTE Y RUTA DE ATENCIÓN

Cualquier persona que considere haber sido objeto o testigo de una situación de discriminación, exclusión, acoso o violencia relacionada con las actividades de P&P podrá reportarla, de forma verbal o escrita, a través de:

Correo electrónico	pypingenierialtda@gmail.com
---------------------------	-----------------------------

Atención directa	Gerencia de P&P o Comité de Convivencia Laboral, según corresponda
Formato	Anexo 2 – Formato de reporte (uso opcional)

P&P aplicará la siguiente ruta de atención:

Etapas	Descripción
1. Recepción	Registro del reporte y acuse de recibo a la persona que lo presenta, con garantía de reserva.
2. Valoración inicial	Análisis de la situación e identificación del procedimiento aplicable (convivencia laboral, acoso sexual, disciplinario o contractual).
3. Medidas de protección	Adopción de medidas para proteger a la persona afectada y evitar su revictimización. En casos de acoso sexual, las medidas se adoptarán dentro de los plazos previstos por la Ley 2365 de 2024.
4. Verificación	Escucha de las partes, respeto del debido proceso y análisis de la información disponible.
5. Decisión y seguimiento	Adopción de las medidas correctivas, disciplinarias o contractuales que correspondan y seguimiento de su cumplimiento.
6. Remisión	Cuando los hechos puedan constituir una conducta de competencia de autoridades, P&P orientará a la persona afectada y remitirá la información a la autoridad competente cuando así lo exija la ley.

P&P garantiza la confidencialidad del reporte, la protección contra represalias y el trato respetuoso de todas las personas involucradas. Los reportes presentados de mala fe con el propósito de causar daño podrán dar lugar a las medidas que correspondan.

Adicionalmente, P&P cumplirá las obligaciones de divulgación y reporte que resulten aplicables conforme a la Ley 2365 de 2024 y demás normas vigentes, preservando en todo caso la identidad de las personas involucradas.

9. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Rol	Responsabilidades
Gerencia / Representante Legal	Aprobar la Política, asignar los recursos necesarios, liderar con el ejemplo, atender los reportes y velar por la aplicación de las medidas.
Comité de Convivencia Laboral o mecanismo equivalente	Atender las quejas de acoso laboral y apoyar la prevención de conductas contrarias a la convivencia, conforme a la normativa vigente.
Responsables de proyecto y residentes de obra	Promover el respeto en los frentes de trabajo, divulgar la Política y reportar las situaciones que conozcan.
Trabajadores y contratistas	Conocer y cumplir la Política, tratar a todas las personas con respeto y reportar las situaciones contrarias a ella.
Proveedores y subcontratistas	Respetar los principios de esta Política en su relación con P&P, sus clientes y sus propios trabajadores.

10. DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN

- Publicación de la Política en la página web de P&P y divulgación en los canales internos.
- Inclusión de la Política en la inducción del personal y de los contratistas que se vinculen a los proyectos.
- Realización de al menos una actividad anual de sensibilización sobre respeto, no discriminación y prevención del acoso.
- Comunicación de la Política a proveedores y subcontratistas relevantes.

11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

P&P realizará seguimiento a la aplicación de esta Política mediante indicadores sencillos y proporcionales, tales como:

Indicador	Frecuencia
Porcentaje del personal que recibió inducción o sensibilización sobre la Política.	Anual
Número de reportes recibidos, atendidos y cerrados.	Semestral
Tiempo promedio de atención de los reportes.	Semestral
Revisión de equidad salarial en cargos equivalentes.	Anual
Proveedores y subcontratistas relevantes a los que se comunicó la Política.	Anual

La información que se utilice para el seguimiento se presentará de forma agregada y anonimizada.

12. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La información relacionada con condiciones de diversidad, discapacidad, salud, origen étnico, orientación sexual, identidad de género u otros datos sensibles solamente será tratada cuando resulte necesaria, con autorización expresa del titular cuando la ley lo exija, y con las garantías establecidas en la Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales de P&P (POL-DAT-01).

El suministro de este tipo de información será siempre voluntario y no condicionará la vinculación, permanencia o desarrollo de ninguna persona.

13. INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de esta Política podrá dar lugar a la aplicación de las medidas previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, en los contratos correspondientes y en la legislación aplicable, incluyendo, según la gravedad, medidas disciplinarias, la terminación del contrato o de la relación comercial y la remisión a las autoridades competentes.

14. ARTICULACIÓN CON OTROS DOCUMENTOS

Esta Política se complementa con los siguientes documentos de P&P:

- Política de Integridad (Código de Ética y Política Anticorrupción).
- Política para el Manejo de Conflicto de Intereses.
- Política de Transparencia y Objetividad en la Selección de Personal.
- Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales (POL-DAT-01).
- Procedimiento de registro y evaluación de proveedores.
- Reglamento Interno de Trabajo y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

15. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Esta Política será revisada como mínimo una vez al año o cuando se presenten cambios en la legislación aplicable, en las actividades de P&P, en los requerimientos de sus clientes o en los riesgos identificados.

16. VIGENCIA

La presente Política rige a partir de su publicación y estará disponible para consulta en la página web de P&P y en los demás medios que la sociedad determine.

Aprobada por:

Representante Legal

P&P INGENIERÍA Y PROYECTOS SAS
NIT 900.252.321-5

ANEXO 1 – DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO Y ADHESIÓN

Formato para trabajadores, contratistas, proveedores y subcontratistas

Declaro que he recibido, leído y comprendido la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión (POL-EDI-01) de P&P INGENIERÍA Y PROYECTOS SAS, y me comprometo a:

- Tratar con respeto y dignidad a todas las personas con quienes me relacione en desarrollo de las actividades con P&P.
- Abstenerme de cualquier conducta discriminatoria, de acoso o de violencia.
- Reportar de buena fe las situaciones contrarias a la Política que llegue a conocer.
- Respetar la confidencialidad de la información relacionada con los reportes.
- En el caso de proveedores y subcontratistas: aplicar principios equivalentes con mis propios trabajadores y con el personal que asigne a los proyectos de P&P.

Nombre o razón social: _____

Documento / NIT: _____

Tipo de relación (trabajador / contratista / proveedor / subcontratista):

Cargo o representante: _____

Firma: _____

Fecha: _____

ANEXO 2 – FORMATO DE REPORTE DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO O EXCLUSIÓN

Documento confidencial – Uso interno. Puede enviarse a pypingenierialtda@gmail.com o entregarse directamente a la Gerencia.

El reporte puede presentarse también de forma verbal. El diligenciamiento de este formato es opcional y los datos de identificación de quien reporta son voluntarios; no obstante, contar con ellos facilita la verificación y la adopción de medidas de protección.

Campo	Información
Fecha del reporte	
Nombre de quien reporta (opcional)	
Datos de contacto (opcional)	
Relación con P&P	☐ Trabajador ☐ Contratista ☐ Proveedor ☐ Candidato ☐ Otro
Usted es	☐ Persona afectada ☐ Testigo ☐ Otro
Tipo de situación	☐ Discriminación ☐ Acoso laboral ☐ Acoso sexual ☐ Violencia ☐ Exclusión ☐ Otra
Fecha(s) y lugar de los hechos	
Descripción de los hechos	
Personas involucradas	
Testigos (si los hay)	
Evidencias disponibles	
¿Requiere alguna medida de protección inmediata?	☐ Sí ☐ No ¿Cuál?

Espacio para uso exclusivo de P&P

Control	Registro
Número de radicado	
Fecha de acuse de recibo	
Procedimiento aplicable	
Medidas de protección adoptadas y fecha	
Decisión y fecha de cierre	
Responsable	

La información suministrada será tratada de manera confidencial y conforme a la Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales de P&P (POL-DAT-01). P&P no tomará represalias contra quien reporte de buena fe.

CONTROL DOCUMENTAL

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Aprobó
01	23/09/2026	Emisión inicial de la Política.	Representante Legal