1. PRESENTACIÓN

En **INGERPROYECTOS** vivimos la diversidad e inclusión como un elemento competitivo en el mercado que nos permite acercarnos a una sociedad diversa y cambiante coherente con el objeto de nuestro negocio de la construcción. Para INGERPROYECTOS es importante que nuestros colaboradores reflejen la diversidad de las sociedades en las que operamos. Además, la diversidad fomenta la empatía y la innovación, y como tal genera valor para la compañía e impacta de forma positiva en nuestros resultados. Promover la diversidad es un componente clave de nuestros procesos de gestión de talento en el sector donde estamos presentes, y queremos reafirmar este compromiso a través de una política global aplicable a todas las empresas que forman parte del grupo. Esta Política emana de nuestros Principios de Negocio Responsable, que resaltan la importancia que tiene la diversidad en nuestro negocio y para la sociedad en general.

La diversidad que fomentamos incluye las siguientes dimensiones: la diversidad cultural, de género, orientación sexual, generacional, de habilidades, de discapacidad, etc.

2. APLICACIÓN Y ALCANCE

El presente documento tiene el carácter de política corporativa, por lo tanto, se aplica a todos los colaboradores de **INGERPROYECTOS**,

3. COMPROMISOS

En cumplimiento de nuestros Principios a favor de la protección y promoción de los derechos humanos y las leyes aplicables en Colombia sobre Diversidad e Inclusión, garantizamos la igualdad de oportunidades y el trato no discriminatorio, justo e imparcial de las personas en todos los ámbitos de nuestra empresa, sin prejuicios asociados. **INGERPROYECTOS** rechaza toda forma de discriminación arbitraria y está comprometido a asegurar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. La Administración de **INGERPROYECTOS**, realizará los esfuerzos necesarios por promover y mantener un clima de respeto para la dignidad de la persona, el honor y su identidad. También asegurará los más altos estándares de confidencialidad respecto de cualquier información sobre la esfera privada de los trabajadores a la que pudiera tener acceso. En consecuencia, en cumplimiento de los valores y principios contenidos en el Código de Ética de **INGERPROYECTOS**, se adoptan los siguientes principios claves: No Discriminación arbitraria de todos los trabajadores y son tratados exclusivamente sobre la base de sus habilidades y destrezas profesionales en todas las decisiones relativas a la relación laboral. Sin perjuicio de lo anterior, en el desempeño de sus funciones y en su comportamiento cotidiano, cada trabajador deberá respetar las Políticas, Códigos, Directivas Internas, Planes y demás instrumentos aprobados por la gerencia. Toda forma de discriminación por razones políticas, religiosas, de nacionalidad, éticas, raciales, lingüísticas, de género y edad están prohibidas.

Así mismo, lo está cualquier forma de discriminación por características personales tales como creencias personales, orientación sexual, por participar o ser miembro de un sindicato y cualquier otra forma de discriminación social. En virtud de este principio no se tolerará el acoso u hostigamiento. Igualdad de trato y de dignidad para todas las formas de diversidad. La Diversidad es un valor para reforzar y a incentivar, y la igualdad de trato y de oportunidades será garantizada para cualquier clase de diversidad. Más aún, los factores personales relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar no pueden dar lugar a un tratamiento menos favorable.

Inclusión: INGERPROYECTOS está comprometido a que en la implementación de sus acciones, prácticas, procesos y servicios no se restringirá el acceso a ninguno de los actores involucrados, sean ellos trabajadores, clientes o contratistas. Cualquiera tendrá la oportunidad de participar en los procesos de la Compañía, y no habrá barreras implícitas o explícitas cualquiera sea la unidad a la que pertenezca, la función que desempeñe, el país, género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad o cualquiera otra diversidad.

Conciliación de la vida laboral y familiar: En **INGERPROYECTOS** se promueve un equilibrio entre la vida laboral y familiar, otorgando soluciones para atender las necesidades reales y diarias de sus trabajadores. Persigue fomentar el respeto por las distintas situaciones en que una persona se puede encontrar a lo largo de su vida laboral.

4. PLAN DE ACCIÓN

INGERPROYECTOS basado en los principios recién enunciados está comprometido a implementar acciones específicas que promuevan la no discriminación arbitraria y la inclusión para las siguientes clases de diversidad:

Igualdad de oportunidades. En orden a reconocer, respetar y gestionar las diferencias de sexos, mientras se asegura el desarrollo de sus talentos y la igualdad de oportunidades y trato, las 4 siguientes acciones serán implementadas:

1. En los procesos de reclutamiento y selección, el área administrativa en la fase inicial de éstos, buscará tender al equilibrio de los sexos en cuanto a la representación de estos en el total de la población evaluada. Cuando esto no sea posible se dará cuenta expresa de la razón, debiendo registrarse.

2. El área administrativa implementará relaciones con universidades o institutos de estudios superiores destinadas a identificar programas y oportunidades de colaboración para promover la participación y la inclusión de estudiantes mujeres, especialmente en áreas técnicas.

3. Conciliación de la vida laboral y familiar, en **INGERPROYECTOS** se propondrán programas que persigan lograr un equilibrio entre las necesidades parentales de sus trabajadores y sus aspiraciones de crecimiento profesional. Estos consisten en una serie de entrevistas entre las trabajadoras, sus jefes y area administrativa antes y después de una experiencia de maternidad en orden a incrementar el valor de ésta tanto para la trabajadora como para la empresa.

4. Nacionalidad En orden a reconocer, respetar, gestionar las diferencias entre personas de diferentes nacionalidades y fomentar su integración, a todos los expatriados se les asignará un tutor, según necesidad de la persona, que lo asistirá y apoyará durante todo el tiempo que dure su expatriación.

5. Discapacidad con el fin de a reconocer, respetar y gestionar las diferentes habilidades entre las personas al interior de la empresa, a partir de las ventajas que cada persona tiene, se identificará un encargado de las materias relacionadas con la discapacidad. Este encargado apoyará tanto al área administrativa como a supervisores y trabajadores, para que se hagan cargo de levantar las necesidades que sobre esta materia se puedan presentar haciendo posible su gestión (específicamente la satisfacción de las necesidades y el desarrollo de las aspiraciones de los trabajadores discapacitados)

6. Acciones transversales sobre diversidad ,se diseñarán cursos y talleres sobre comportamientos y valores relacionados con la diversidad y la inclusión Al igual que el respecto y cumplimiento de Políticas, Códigos, Directivas Internas, Planes y demás instrumentos aprobados en términos, la diversidad y la inclusión son aspectos que se espera formen parte de las conductas y comportamientos de los trabajadores de los colaboradores de la compañía.

5. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

En virtud de lo anterior, todo esto será considerado en los procesos de evaluación de desempeño. Los colaboradores podrán dirigir sus problemas, consultas y solicitudes sobre los principios de diversidad e inclusión y las iniciativas descritas en este documento al área administrativa cada vez que a algún interesado le parezca que se ha producido un impacto negativo en esta materia, podrán reportarlo a la gerencia, según lo dispone el Código de ética, a través de los canales de comunicación de las compañías de **INGERPROYECTOS**

Éstas incluyen al supervisor del empleado y la línea en Bogotá al (601 703 3687) esta se encuentra disponible de 08:00 a.m. A 5:00 p.m. para recibir llamadas, mensajes de texto y correos de voz. Dentro de la empresa se encuentra en buzón de sugerencias DILO, que está completamente cerrado y se abre de frecuencia mensual, respetando la confidencialidad de la información.



Jorge Ernesto Sanchez Jalabe
Gerente General

9. APROBACIÓN

ELABORADO POR: Sandra Aranda **CARGO:** director administrativa y comercial

REVISADO POR: Johana Arias **CARGO:** Coordinador SGI

APROBADO POR: Ing. Jorge Sanchez **CARGO:** Gerente

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	Generación del documento	13/11/2020	S. Aranda	S. Aranda	J. Sanchez
02	Se actualiza aplicación y alcance No 2 Se modifico compromisos en el numeral 3 Se elimina comité interdisciplinario Se actualizo plan de acción e implementación en los No 4 y 5	26/06/2025	S. Aranda	J. Arias	J. Sanchez