

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN- DEI



Código: TH-POL-7

Elaborado por: Mery Ahcar Coordinadora Selección y Evaluación Zamira Betin Jefe de Sostenibilidad	Revisado por: Merlyn Altamar Directora de Desarrollo Humano Luis Orlando Juliao Gerente de Gestión Humana (e)	Aprobado por: Ramón Hemer Gerente General
--	--	---

Documento aprobado electrónicamente en Software Kawak

TH-POL-7 Versión: 2	POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN- DEI	Página 2 de 11
------------------------	--	----------------

REGISTRO DE CAMBIOS

Versión No.	Fecha	Resumen de los cambios
1	28/11/2023	Actualización y cambio del nombre de la política antes se llamaba política de igualdad, y se encontraba contenida en el MC-DC-2 Políticas Triple A, Ahora se llama TH-POL-7 Diversidad, equidad e inclusión- DEI .
2	17/12/2025	Se complementó y actualizó información en el ítem 7.1 de los siguientes procesos transversales: Selección y Evaluación, Formación y Desarrollo y Bienestar, Balance Vida/Trabajo. Se actualizó el ítem 7.2 la ruta de actuación de Equidad. En el ítem 7.2 se creó la ruta de actuación Inclusión, agregando los indicadores de cuota obligatoria de personas con discapacidad acorde a la ley colombiana y mejoras en la infraestructura física para garantizar condiciones de accesibilidad universal y la aplicación de ajustes razonables.

1. INTRODUCCION

Triple A, tiene el convencimiento de que la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) son pilares fundamentales para la competitividad y la sostenibilidad de la empresa en un mercado globalizado, en crecimiento y de constantes retos. Los términos expuestos hacen referencia a la variedad de ideales, experiencias y particularidades que poseen los colaboradores en un entorno laboral acorde con la actualidad, así como a la igualdad de oportunidades y a la creación de un ambiente inclusivo y seguros para todos.

En cumplimiento a lo expuesto anteriormente se fundamenta esta política como marco de actuación, asegurando que las actividades empresariales, tales como selección, promoción, contratación, remuneración, formación, desarrollo y actividades sociales y recreativas son conducidas sin discriminación por razón de edad, género, orientación sexual, pertenencia étnica, condición de discapacidad, ideales políticos, sociales o religiosos. Asimismo, la empresa se compromete a incorporar nuevas iniciativas, prácticas y programas con el fin de fomentar una cultura inclusiva y de aprendizaje continuo en materia DEI.

En resumen, la diversidad, equidad e inclusión son motores fundamentales para la realización y consecución de un cambio positivo en el entorno laboral y en el desarrollo de las funciones y oportunidades de nuestros colaboradores, al igual que, en la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa. Por lo tanto, a lo largo de este documento se despliegan los componentes esenciales que abarcan la política de igualdad alineada con las buenas prácticas empresariales y estándares que se encuentran vigentes en el mercado laboral.

2. OBJETIVO

Fomentar una cultura inclusiva, que genere un entorno laboral digno, respetuoso, seguro y confiable, con igualdad de oportunidades para todos, como una ventaja competitiva que impulse el desarrollo de los territorios en donde operamos.

TH-POL-7 Versión: 2	POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN- DEI	Página 4 de 11
------------------------	--	----------------

3. ALCANCE

Este documento tiene alcance a todos colaboradores directos independiente de la modalidad contractual y se aplican por igual en todos los niveles de la organización: estratégico, táctico y operativo y cubre a todos los grupos de interés definidos por la compañía en el marco de su estrategia y modelo de relacionamiento con estos. El documento se complementa con otras políticas o lineamientos corporativos asociados a la diversidad, equidad e inclusión.

4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS CORPORATIVOS RELACIONADOS

Los siguientes documentos complementan a la Política de Igualdad, ya que guardan relación con esta gestión y brindan directrices y prácticas establecidas en Triple A para la preservación de los derechos:

- MC-RE-POL-2 Política de Derechos Humanos DD-HH
- MC-RE-PO-5 Debida diligencia en Derechos Humanos
- TH-DC-13 Reglamento interno de trabajo
- Matriz de riesgo de derechos humanos
- TH-DC-3 Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. E.S.P.
- TH- IT-1 Selección y traslado de personal
- TH-IT-2 Formación
- Política de compensación
- MC-EC-DC-3 Código de Conducta Triple A

REFERENTES NACIONALES E INTERNACIONALES

- Diversity and Inclusion in the Workplace: Definition and Best Practices. Harvard Business Review, 2020.
- ONU, Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2021.
- ONU, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.
- ONU, Comisión de Derechos Humanos, 2017.
- Amnistía Internacional, Igualdad y No Discriminación, 2021.
- (UNESCO, Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural, 2001).

TH-POL-7 Versión: 2	POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN- DEI	Página 5 de 11
------------------------	--	----------------

- Guías Colombia en derechos humanos y en derecho internacional humanitario.

5. DEFINICIONES

- = **Diversidad:** La diversidad se trata de la inclusión de todas las personas, independientemente de sus diferencias, en la vida cotidiana, el lugar de trabajo y la comunidad. Implica respetar y valorar esas diferencias, y reconocer que cada individuo aporta perspectivas únicas y experiencias que enriquecen la sociedad en su conjunto.
- = **Equidad:** Significa asegurar que todas las personas tengan igualdad de acceso a oportunidades, recursos y servicios esenciales, sin importar su género, raza, origen étnico, discapacidad, orientación sexual u otras características personales.
- = **Inclusión:** La inclusión es un principio fundamental de los derechos humanos y la igualdad. Significa asegurar que todas las personas tengan acceso a la participación activa en la sociedad, la economía, la educación y otros aspectos de la vida, sin discriminación o barreras.
- = **Discriminación:** se refiere al trato injusto y desigual de individuos o grupos debido a características como la raza, el color, el género, la orientación sexual, la religión, la discapacidad o la nacionalidad. La discriminación viola los principios de igualdad de derechos y dignidad humana establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- = **Igualdad:** La igualdad es un principio central en la lucha por los derechos humanos. Significa que todas las personas deben ser tratadas con igualdad de respeto y consideración, sin importar quiénes son o de dónde vienen. La igualdad es esencial para la construcción de sociedades justas y libres de discriminación.
- = **Cultura:** La cultura se refiere al conjunto de rasgos distintivos, considera aspectos espirituales, materiales, intelectuales y emocionales que caracterizan a una sociedad o grupo social. Esto incluye no solo las artes y las letras, sino también los modos de vida, las maneras de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias.

TH-POL-7 Versión: 2	POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN- DEI	Página 6 de 11
------------------------	--	----------------

- = **Derechos Humanos:** Derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

6. RESPONSABILIDADES:

- **Gerencia General:** Es la responsable de decidir los lineamientos para la gestión y el seguimiento de la estrategia de diversidad, equidad e inclusión, que permita el cierre de brechas y el fortalecimiento de una cultura inclusiva, autorizando los recursos para el despliegue requerido y como principal promotor de esta cultura, lidera con el ejemplo y es el responsable de la aprobación de la política de Diversidad, Equidad e Inclusión.
- **Gerencia de Gestión Humana:** Es la responsable de velar por la debida implementación y mantenimiento de la estrategia de diversidad, equidad e inclusión y la administración de los recursos necesarios para su ejecución.
- **Líderes:** Como vectores de cultura, son los responsables de gestionar con el ejemplo e intervenir y/o comunicar/denunciar las desviaciones del cumplimiento de la política y de las practicas que en el marco de Diversidad e Inclusión acoja la empresa.
- **Subgerencia de Comunicaciones:** Es la responsable de liderar la estrategia de comunicación interna y externa dirigida a todos los niveles de la organización y sus grupos de interés.
- **Comité DEI (efr):** Es el responsable de ejecutar la estrategia DEI e impulsar la creación y seguimiento de indicadores y metas enfocados al cumplimiento de la presente política, este comité se unifica con el Comité de efr teniendo en cuenta la similitud de los temas que se abordan.
- **Comité DD.HH:** Es el responsable de asesorar y apoyar la definición de lineamientos para la gestión, la comunicación, el seguimiento y el fortalecimiento institucional para el respeto y cumplimiento de los derechos humanos en el ámbito empresarial de la compañía con un enfoque de transversalidad en el marco del buen gobierno corporativo y el Código de Conducta.

TH-POL-7 Versión: 2	POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN- DEI	Página 7 de 11
------------------------	--	----------------

- **Colaboradores:** Son responsables de la aplicación de esta política. Como parte de la inducción de los empleados, se espera que se familiaricen con esta política y asuman la responsabilidad de su participación particular en su aplicación.

7. LINEAMIENTOS

7.1 PROCESOS TRANSVERSALES

- **Selección y Evaluación:** Triple A le apuesta a la diversidad de talentos. Los procesos de selección y promoción interna, así como los realizados a través de aliados estratégicos, se llevan a cabo de manera objetiva, teniendo en cuenta criterios de selección definidos a partir de perfiles establecidos en las descripciones de puestos de trabajo, competencias y habilidades, con el fin de garantizar procesos transparentes, libres de prejuicios y discriminación alguna para así lograr generar igualdad de oportunidad para todos.

Asimismo, la organización asume la responsabilidad de dar cumplimiento a la cuota obligatoria de contratación de personas con discapacidad, conforme a lo establecido en la nueva ley de la reforma laboral. Este compromiso reafirma la gestión incluyente de la compañía y garantiza la implementación de prácticas alineadas con los estándares legales y corporativos en materia de diversidad e igualdad de oportunidades.

- **Formación y Desarrollo:** Fomentar una cultura inclusiva y equitativa en toda la organización mediante procesos formativos que fortalezcan el conocimiento, la conciencia y las habilidades necesarias para gestionar la diversidad de manera efectiva. A través de programas de capacitación, espacios de sensibilización y experiencias de aprendizaje continuo, se impulsa que líderes y colaboradores reconozcan y mitiguen sesgos, desarrollen comportamientos inclusivos y promuevan prácticas que valoren las diferencias individuales.

Estas iniciativas no solo mejoran la convivencia y la comunicación interna, sino que también incrementan el sentido de pertenencia, la innovación y el trabajo colaborativo. En conjunto, la formación en DEI se convierte en un motor estratégico para la construcción de un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y altamente inclusivo, donde cada persona cuenta con las

TH-POL-7 Versión: 2	POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN- DEI	Página 8 de 11
------------------------	--	----------------

condiciones para desarrollarse y contribuir plenamente al logro de los objetivos organizacionales.

- **Bienestar, Balance Vida/Trabajo:** Triple A propende por fortalecer y desarrollar programas, beneficios y actividades que impacten al balance vida - trabajo y bienestar del colaborador y su familia sin discriminación alguna.

En este mismo sentido, la organización impulsa actividades formativas, culturales, recreativas y de bienestar que contribuyen al fortalecimiento de las estrategias de diversidad, equidad e inclusión, promoviendo la participación activa del colaborador y de su núcleo familiar. Estas iniciativas fomentan entornos respetuosos, seguros y libres de sesgos, donde se reconocen, valoran y celebran las diferencias.

Asimismo, las acciones de bienestar permiten ampliar la comprensión sobre la diversidad, fortalecer las habilidades socioemocionales y generar experiencias compartidas que favorecen la empatía, la corresponsabilidad y la convivencia inclusiva dentro y fuera del entorno laboral. De esta manera, se promueve no solo el desarrollo integral de las personas, sino también la consolidación de una cultura organizacional más equitativa, cohesionada y orientada al respeto. Además, estas actividades refuerzan el sentido de pertenencia y la construcción de relaciones positivas entre los colaboradores y sus familias, contribuyendo a un clima laboral más saludable y a una comunidad organizacional más diversa e inclusiva.

- **Compensación:** En triple A las asignaciones salariales están definidas de acuerdo a la contribución del cargo y no a la persona que lo ocupa; y se define bajo criterios que permiten contar con una remuneración equitativa y que sea competitiva en el mercado, para atraer, retener y reconocer el mejor talento en la organización.

7.2 RUTA DE ACTUACIÓN

Equidad:

- Lograr una mayor vinculación de mujeres en cargos operativos masculinizados.

Meta: Incrementar 0,5% en dos (2) años.

TH-POL-7 Versión: 2	POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN- DEI	Página 9 de 11
------------------------	--	----------------

- Mantener el porcentaje de mujeres en cargos directivos.

Meta: Mantener 39% de mujeres en cargos directivos.

Inclusión:

- Cumplir con la cuota obligatoria de personas con discapacidad acorde a la ley colombiana.

Meta: Cumplir con la cuota establecida de acuerdo a la planta de personal.

- Adecuar e implementar mejoras en la infraestructura física para garantizar condiciones de accesibilidad universal y la aplicación de ajustes razonables, de manera que todas las personas puedan acceder, desplazarse y utilizar los espacios sin limitaciones.

Meta: Implementar progresivamente las adecuaciones y mejoras necesarias en la infraestructura física en sedes principales, para alcanzar condiciones plenas de accesibilidad universal y ajustes razonables.

Diversidad:

- Promover ambientes libres de sesgo, dignos, respetuosos, seguros y confiables para los colaboradores en donde se sientan valorados, independientemente de sus características individuales, identidad y formas de expresión.

Meta: Desarrollar programas de sensibilización y formación en cultura diversa.

8. REPORTE DE EVENTOS DE INCUMPLIMIENTOS A LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Como parte del compromiso de crear y fomentar una cultura diversa, equitativa e inclusiva, cualquier situación o conducta que pueda constituir acoso laboral en cualquiera de sus modalidades (maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral) según lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y Resolución 652 de 2012, se deberá reportar al Comité de Convivencia Laboral de Triple A de B/Q S.A. E.S.P., siguiendo el procedimiento establecido en el Instructivo para la Atención de Quejas y Sugerencias por parte del Comité de Convivencia (TH-IT-9), que hace parte integral del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de Triple A de B/Q S.A. E.S.P. (TH-DC-3),

TH-POL-7 Versión: 2	POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN- DEI	Página 10 de 11
------------------------	--	-----------------

En caso que se presenten quejas y/o reportes relacionados con la presunta vulneración de los derechos humanos, así como eventos relacionados con un hecho que vaya en contravía de la Política de Diversidad e Inclusión y/o situación que se le asemeje, los colaboradores y grupos de interés tienen disponibles los siguientes canales de denuncias: .

- **Comunicación escrita dirigida a la Gerencia Gestión Humana:** Gerente Gestión Humana, Subgerente Gestión Humana y Directora de Desarrollo Humano.
- **Línea Ética:** etica.triplea@resguarda.com; 01-800-752-2222; resguarda.com/triplea
- **Línea Amiga:** 314- 595126 atendida por la coordinación de bienestar social.
- **Comité efr:** somosefr@aaa.com.co

A través de estos canales se realizará la recepción de los casos denunciados para posterior investigación por parte del Comité efr.

En caso de que el denunciante realice el reporte de manera anónima, se garantizará estricta confidencialidad sobre su anonimato aun cuando en el marco de la investigación se conozca su identidad. Para estos efectos, dentro de la denuncia se debe aclarar que se trata de una denuncia anónima.

9. TRATAMIENTO DE EVENTOS

Una vez reportado un evento o queja relacionado con el incumplimiento a la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) o con vulneración de los derechos humanos, por medio de los mecanismos establecidos, el Comité efr realizará el análisis del evento o queja y, de acuerdo con su resultado, se determinará una solución oportuna, a través de la definición de acciones que subsanen o mitiguen los impactos potenciales derivados del incumplimiento.

En caso que tal comité conceptúe que efectivamente la conducta reportada constituye discriminación laboral, reportará tal situación al Comité de Convivencia Laboral ya que al tratarse de una posible modalidad de acoso laboral (Ley 1010 de

2006, art. 2°), deberá estudiar el caso según el procedimiento establecido en el Instructivo para la Atención de Quejas y Sugerencias por parte del Comité de

TH-POL-7 Versión: 2	POLÍTICA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN- DEI	Página 11 de 11
--------------------------------------	--	------------------------

Convivencia (TH-IT-9), que hace parte integral del Reglamento del Comité de Convivencia Laboral de Triple A de B/Q S.A. E.S.P. (TH-DC-3).

Cabe resaltar que el Reglamento Interno de Trabajo de Triple A de B/Q S.A. E.S.P. determina que el incumplimiento de las políticas internas de la compañía constituye falta disciplinaria grave y en tal sentido, se podrían iniciar los procesos disciplinarios correspondientes, según los resultados de la investigación realizada.

En todo caso, Triple A rechaza toda conducta tendiente a generar señalamientos y/o represalias por el ejercicio de los derechos protegidos en la presente política.

10. SANCIONES

El incumplimiento de 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.