



Proyectos Integrales en Ingeniería y Medio Ambiente

Política de Diversidad Equidad e Inclusión

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

I. Objetivo	2
II. Alcance de la Política	2
III. Responsabilidades	2
IV. Dimensiones de la Política	2
V. Grupos de Interés	3
VI. Terminología	3
VII. Política DEI	4
VIII. Comunicación y monitoreo	5

I. Objetivo

La presente política tiene como objetivo promover una cultura organizacional que valore la diversidad de sus colaboradores y persiga la equidad e inclusión en todos sus procesos, a través de la definición de funciones, responsabilidades y procedimientos para garantizar un entorno laboral equitativo e inclusivo que respete los derechos humanos, permitiendo formar en nuestros colaboradores un alto sentimiento de pertenencia.

II. Alcance de la Política

La política aplica a la Alta dirección y a todos los colaboradores de PIIMA JV S DE RL DE CV, así como a los grupos de interés que tengan relación con nuestros procesos operativos.

III. Responsabilidades

Es responsabilidad de todas las partes interesadas el conocimiento y cumplimiento de todos los lineamientos de la presente política, incluyendo las siguientes acciones:

- Promover la equidad en todos nuestros procesos y operaciones.
- Generar oportunidades laborales en línea con la diversidad e inclusión.
- Conducir los negocios con respeto y sin discriminación de ningún tipo.
- Cumplimiento, seguimiento y mejora continua a la Política.
- Establecer relaciones de beneficio mutuo y respeto con los grupos de interés.
- Generar los canales de comunicación y aplicación de la presente política con los grupos de interés.

IV. Dimensiones de la Política

- Diversidad
- Equidad
- Igualdad
- Inclusión
- Pertenencia



- No discriminación
- Derechos Humanos

V. Grupos de Interés



VI. Terminología

- **Diversidad:** es el conjunto de rasgos, características, identidades, formas de pensar y de vivir, culturas, creencias, orígenes, experiencia, etc, que definen a un grupo de personas (Fundación Adecco).
- **Equidad:** es el principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja (Instituto Nacional de las Mujeres).
- **Inclusión:** crear un entorno que promueva el sentido de pertenencia de una persona o grupo, de manera que se sienta apoyada, respetada y valorada (NIH).
- **Igualdad:** característica que implica que todos los seres humanos pueden disfrutar de todos los derechos sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (CNDH).
- **Género:** El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias (OMS).
- **Discriminación:** práctica que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo (CONAPRED),
- **Violencia:** uso intencional de la fuerza física o el poder real o como

amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo (PAHO).

- Grupo étnico: grupo de personas que comparten una cultura similar (creencias, valores y comportamientos), idioma, religión, antepasados y otras características que a menudo pasan de una generación a la siguiente (NIH).

VII. Política DEI

En PIIMA reconocemos y apoyamos el talento, conocimiento, experiencia y habilidades de nuestras y nuestros colaboradores, destacando sus diferencias como grandes generadores de valor para nuestra empresa, desde la respuesta a desafíos hasta la innovación de procesos. Asimismo, promovemos la diversidad y el entorno inclusivo en los equipos de trabajo, respetando en todo momento los derechos humanos.

1. Es inaceptable cualquier tipo de discriminación a nuestras y nuestros colaboradores, comunidades y grupos de interés por motivos de edad, raza, origen social, grupo étnico, nacionalidad, género, orientación sexual, color de piel, identidad de género, discapacidad, religión, opinión política, cultura o cualquier otra condición que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, así como el uso de lenguaje discriminatorio en cualquier vía de comunicación.
2. En PIIMA promovemos la igualdad de oportunidades de nuestras y nuestros colaboradores, sin distinción de algún tipo, y adecuamos las condiciones laborales a sus necesidades específicas, promoviendo la equidad. Asimismo, garantizamos la equidad salarial basándonos en criterios objetivos relacionados con el mérito y consecución de metas.
3. Como parte de la formación interna, PIIMA tiene la responsabilidad de dar capacitaciones a sus colaboradoras y colaboradores en temas diversos, contemplando en una o más de ellas la Diversidad, Equidad e Inclusión dentro del entorno laboral, comunidades y grupos de interés, garantizando así la concientización y la detección de posibles obstáculos para alcanzar un entorno equitativo e inclusivo. Todos y cada

uno de los procesos en PIIMA son implementados con esta visión, buscando alcanzar el máximo potencial y bienestar de los colaboradores, así como el respeto y el fomento de las relaciones sanas y duraderas con nuestros grupos de interés.

4. Sabemos el valor y la importancia que tiene nuestro talento, es por ello que a través de estrategias DEI buscamos que nuestras y nuestros colaboradores formen un sentido de pertenencia, orgullo y compromiso con PIIMA, que nos permitan ser una empresa no solo de alto valor social y empresarial, sino una empresa con altos índices de bienestar.

VIII. Comunicación y monitoreo

Como parte de nuestros procesos de mejora continua, la alta dirección comunicará de manera efectiva las líneas de acción descritas en la presente política y monitoreará su implementación; asimismo, se harán revisiones y actualizaciones periódicas que permitirán detectar áreas de oportunidad a lo largo de los procesos operativos.

Las denuncias externas por el incumplimiento de esta Política o violación de los derechos aquí establecidos deben realizarse a través de la línea de denuncias, para que se dé seguimiento imparcial y se determinen las acciones correctivas y preventivas. La [línea de denuncias](#) está disponible y es de libre acceso para todos nuestros grupos de interés. Por otro lado, las denuncias internas se harán conforme al procedimiento de quejas y denuncias internas; documento compartido y difundido a toda la organización.

Control de cambios y revisiones

La revisión y/o actualización de esta Política es de forma anual.



Versiones	Fecha	Elaboró	Revisión y aprobación por la Alta Dirección
1. PO-DEI-AB23	Abril 2023	- Nadia Wilson	- Jessica Díaz - Vicente Granados