



Política de Inclusión y Diversidad (I&D)

Código: ADM-SC-PO-001

Fecha de aprobación: 25 de febrero de 2026

Versión: 04

1. Objetivo

Describir los lineamientos y la posición de PwC Colombia (en adelante, la Firma) frente a la estrategia **Global Inclusion First**, orientada a promover una cultura de respeto por la diversidad, la igualdad, la equidad, la no discriminación y la inclusión laboral, garantizando la igualdad de oportunidades, el libre desarrollo y el bienestar de todas las personas.

2. Descripción de la política

En PwC Colombia valoramos todas las diversidades y enfocamos nuestros esfuerzos principalmente en seis aristas: etnia, género, generación, condición de discapacidad, LGBTI+ y religión, de nuestra fuerza laboral, brindando igualdad de trato, derechos y oportunidades.

Cada una de las personas de PwC Colombia permiten fortalecer las relaciones con nuestros clientes y potencializar la sostenibilidad de la organización, bajo nuestro propósito de construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Adicionalmente, reiteramos el compromiso inquebrantable con los Derechos Humanos a través de nuestras acciones, enmarcadas en nuestro Código de Conducta, y demás documentos que llegase a implementar la Firma.

Reconocemos que un ambiente inclusivo es clave para desarrollar el potencial de todas las personas y generar mayores espacios de innovación, al contar con diferentes puntos de vista y un amplio espectro de ideas sin distinción alguna.

3. Ámbito de Aplicación

La Política es vinculante para todas las personas, estudiantes y demás terceros relacionados con la Firma.

4. Prácticas inclusivas en el marco de la política

Estas acciones tienen el propósito de ofrecer un ambiente de trabajo agradable, incluyente y participativo, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de quienes laboran, prestan sus servicios o tienen alguna relación con la Firma:

1. Ofrecer un clima de trabajo incluyente y participativo para todas las personas.
2. Promover el respeto y la tolerancia en nuestra convivencia diaria, rechazando cualquier tipo de discriminación o violencia de género.
3. Desarrollar procesos de selección con base en parámetros de mérito y potencial sin importar las características de diversidad del aspirante.
4. Compartir experiencias, ideas y pensamientos para mejorar a diario el valor que ofrecemos a nuestra fuerza de trabajo y clientes.
5. Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato a todas las personas, ofreciendo espacios de crecimiento y desarrollo personal y profesional, afianzando sus capacidades, competencias y conocimientos.
6. Crear planes de integración para grupos colectivos específicos, que incluyan programas de concientización y buenas prácticas al interior de la organización.
7. Facilitar la colaboración de personas con diversas características en nuestras aristas, enriqueciendo el trabajo en equipo.
8. Fomentar políticas de flexibilidad fortaleciendo nuestra propuesta de valor, encontrando un balance vida/trabajo de nuestra gente y la productividad. Los lineamientos detallados pueden ser consultados en la respectiva Política de Flexibilidad.
9. Optimizar y mejorar continuamente los procesos internos para que sean cada vez más inclusivos.
10. Promover comunicaciones internas y externas no discriminatorias, no sexistas, libre de expresiones de prejuicios.

11. Asegurar los más altos estándares de confidencialidad respecto a cualquier información sensible sobre las personas que trabajan en la Firma, en especial aquellos pertenecientes a una población en riesgo de mayor vulnerabilidad.
12. Incentivar el uso de los mecanismos de atención para consultar o reportar de manera anónima o personal cualquier tipo de discriminación, conducta inapropiada o incumplimientos de la Política, incluyendo aquellas situaciones enmarcadas en la Ley 2365 de 2024.
13. Promover la diversidad e inclusión entre los grupos de interés de la Firma.

Parágrafo 1º. Adicional a lo anterior, contamos con la Declaración de Derechos Humanos, la cual aplica a todos nuestros grupos de interés sin distinción de etnia, generación, género, religión, condición de discapacidad o identidad LGBTIQ+. Esta declaración se fundamenta en los principios de igualdad, respeto y equidad, y reafirma nuestro propósito de construir un entorno en el que cada persona se sienta reconocida, segura y con las mismas oportunidades de desarrollo.

Parágrafo 2º. PwC Colombia insta a la Alta Dirección y a las demás personas responsables de gestionar equipos de trabajo, a aplicar estos principios, ser un ejemplo en materia de diversidad, igualdad, respeto, no discriminación e inclusión laboral, y emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.

5. Mecanismos de atención

La Firma cuenta con diferentes canales de comunicación dispuestos en la intranet corporativa y vía correo electrónico, para atender y resolver inquietudes e incumplimientos a esta Política tales como:

- co_etica@pwc.com (Canal interno y externo).
- Línea de ayuda ética o Helpline (canal interno y externo).
- SharePoint - Ética - Conducción de Negocios y Convivencia Laboral.
- Contactar algún miembro del comité de ética o socio líder del mismo.
- Contactar a tu Matrix Manager.
- Contactar algún miembro del Comité de Inclusión y Diversidad o Socia líder del mismo.
- SharePoint – Sostenibilidad Corporativa – Inclusión y Diversidad.

6. Mecanismos de monitoreo, evaluación y seguimiento

A través de los comités de Ética, Inclusión y Diversidad se hará monitoreo de forma periódica de esta Política, evidenciando su cumplimiento y objetivos propuestos.

Así mismo, la Firma insta a las demás personas responsables de gestionar equipos de trabajo, a aplicar estos principios, ser un ejemplo en materia de diversidad, respeto, igualdad, no discriminación e inclusión laboral, y emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.

7. Incumplimiento de la Política

El incumplimiento de la presente Política será considerado por la Firma como falta grave en los términos del numeral 6º del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las demás disposiciones legales o reglamentarias que sean concordantes, complementarias o modificatorias, lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador o trabajadora.

8. Modificaciones

La Firma se reserva el derecho de modificar, complementar o suprimir de manera unilateral y discrecional la presente Política en cualquier tiempo, bajo criterios de oportunidad, conveniencia y pertinencia.

9. Vigencia

Esta Política será efectiva a partir de la fecha de su emisión y publicación.

Fecha: 2 de marzo de 2026



Eliana Bernal

Socia de Inclusión y Diversidad