

1. OBJETO

Establecer las acciones que enmarcan la Gestión en Derechos Humanos (DDHH) de la Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP (en adelante “TGI SA ESP”) de forma sistemática, articulada y trazable, orientada al mejoramiento continuo del desempeño de la Empresa en la materia.

2. ALCANCE

Este documento aplica a todas las áreas de TGI S.A. ESP., de acuerdo con la Carta Internacional de Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, los Principios Rectores de Naciones Unidas en Derechos Humanos y Empresa, el Pacto Global de las Naciones Unidas y las Guías de la OCDE sobre debida diligencia en derechos humanos para una Conducta Empresarial Responsable.

TGI S.A. ESP promoverá entre sus colaboradores y contratistas el respeto por los DDHH, así como la implementación de buenas prácticas al interior de la Empresa.

En el marco de sus relaciones con los demás Grupos de Interés, TGI S.A. ESP promoverá el respeto por los DDHH para minimizar o mitigar los impactos negativos en los DDHH.

3. DEFINICION DE TERMINOS

Carta Internacional de Derechos humanos de las Naciones Unidas: la piedra angular de los derechos humanos es la Carta Internacional de Derechos humanos de las Naciones Unidas, que consta de tres instrumentos:

- Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos humanos, 1948.
- Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.

Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo – OIT: los Convenios de la OIT (tratados internacionales legalmente vinculantes para los Estados miembros que los ratifican) son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados que los ratifican. Tienen el objeto de mejorar las condiciones laborales en todo el mundo¹.

Derechos Humanos (DDHH): Facultades, prerrogativas y libertades fundamentales inherentes a los seres humanos, cuyo ejercicio efectivo resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo.

¹ Los ocho convenios fundamentales de la OIT establecidos por el Consejo de Administración de la OIT contienen los principios y derechos laborales fundamentales considerados básicos:

Convenio n.º 29 de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930;
Convenio n.º 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948;
Convenio n.º 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949;
Convenio n.º 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración, 1951;
Convenio n.º 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957;
Convenio n.º 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;
Convenio n.º 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973; y
Convenio n.º 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Tomado de: https://dhpedia.wikis.cc/wiki/Convenios_fundamentales_de_la_OIT

Debida Diligencia: la forma en la que la empresa toma conocimiento evita y enfrenta los riesgos potenciales y/o reales en materia de derechos humanos que surgen de sus actividades empresariales que podrían infringir los derechos humanos de los actores sociales relacionados.

Estándares GRI: Los Estándares GRI representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 4.1.** Definir lineamientos que direccionen el relacionamiento interno y externo de TGI S.A. ESP y asegurar la debida diligencia para verificar, atender y reparar los efectos reales y potenciales identificados en el marco del respeto por los derechos humanos.
- 4.2.** Fortalecer las capacidades Internas de empleados, proveedores y contratistas en asuntos de DDHH.
- 4.3.** Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa pueda causar a través de sus actividades directas, o que guarden relación directa con las operaciones.

5. INDICADORES

- 5.1.** Existencia de políticas de respeto a los derechos humanos y mecanismos de evaluación, control, medidas disciplinarias internas, su debida diligencia y acciones de remediación².
- 5.2.** Existencia de acciones para impedir el trabajo infantil y/o trabajo forzado en las operaciones de la empresa³.
- 5.3.** Existencia de acciones para la selección y contratación de proveedores, contratistas o distribuidores con base en el respeto de los derechos humanos y uso de mecanismos de identificación de impactos sociales negativos⁴.
- 5.4.** Existencia de acciones de formación en políticas y procedimientos en derechos humanos para el personal incluyendo el personal de seguridad⁵.
- 5.5.** Existencia de acciones para impedir violaciones a los derechos de los pueblos indígenas⁶.
- 5.6.** Existencia de acciones para respetar los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todos los individuos⁷.

² Indicadores pertinentes del G4 –Aspecto Derechos Humanos: DH1

³ Indicadores pertinentes del G4 - Aspecto Derechos Humanos: DH4

⁴ Indicadores pertinentes del G4 - Aspecto Derechos Humanos: DH5

⁵ Indicadores pertinentes del G4 - Aspecto Derechos Humanos: DH 6

⁶ Indicadores pertinentes del G4 - Aspecto Derechos Humanos: DH 7

⁷ Indicadores pertinentes del G4 - Aspecto Derechos Humanos: DH10

- 5.7. Existencia de acciones para evitar la complicidad en abusos de derechos humanos, debido a prácticas del gobierno o sociales⁸.

6. COMPONENTES DEL MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN DERECHOS HUMANOS

Para dar cumplimiento a los estándares nacionales e internacionales en materia de DDHH, TGI SA ESP ha establecido como parte del manual del sistema de gestión en esta materia, los siguientes elementos:

6.1. Política de Derechos Humanos de TGI S.A. ESP

Por medio de la política de derechos humanos, TGI S.A. ESP, establece los principios, lineamientos y el compromiso con los DDHH alineados con el alcance del presente documento.

Anexo 1. Política de Derechos Humanos de TGI S.A. ESP

6.2. Debida Diligencia Externa en DDHH: Diagnóstico de la Gestión por parte de TGI S.A. ESP (Línea Base).

La compañía adelantó el análisis de la gestión actual en materia de DDHH realizando un primer análisis externo de debida diligencia que permitió establecer el diagnóstico de la gestión, las brechas por cubrir y el plan de acción para cerrar las mismas.

El resultado del primer análisis de debida diligencia se plasma en el documento **“Gestión de los Derechos Humanos, Análisis de Riesgos de Derechos Humanos y Plan de Acción”** que hace parte integral del Sistema de Gestión como Línea Base en esta materia, en el cual se identifican los riesgos relevantes de la gestión, las acciones para el cierre de brechas y los responsables de su ejecución.

Anexo 2. Gestión de los Derechos Humanos, Análisis de Riesgos de Derechos Humanos y Plan de Acción

Conforme lo exigen los estándares internacionales será necesario adelantar cada tres (3) años un diagnóstico de debida diligencia externo, a través de un consultor especializado y con suficiente idoneidad sobre la materia, que verifique la gestión de la compañía y los avances respecto al análisis de brechas y plan de acción.

⁸ Indicadores pertinentes del G4 - Aspecto Derechos Humanos: DH11

6.3. Procedimiento interno de Debida Diligencia en DDHH

Se cuenta con un procedimiento de debida diligencia anual interna el cual establece la metodología práctica para la gestión de DDHH de forma sistemática, articulada, verificable y de análisis continuo, orientada al mejoramiento del desempeño de la organización en la materia a partir de un autodiagnóstico anual de las distintas áreas concernidas.

Componen dicho procedimiento, los siguientes documentos:

Anexo 3. Procedimiento Debida Diligencia Anual - Plan de Acción en DDHH de TGI S.A. ESP

Anexo 4. Matriz de Análisis de Impactos y medidas de mitigación en DDHH de TGI S.A. ESP

Anexo 5. Análisis de riesgos e impactos de derechos humanos en proyectos u operaciones específicas (pendiente – en construcción)

6.4. Mecanismos de Reclamación y Reparación

6.4.1. Mecanismos de Reclamación

El presente mecanismo adopta y aplica las políticas y procesos necesarios para garantizar que el personal que participa en la tramitación de las reclamaciones sea consciente de:

- i) Los derechos y las necesidades de las personas a las que está destinado el mecanismo (adoptando para ello una perspectiva de género y prestando especial atención a las personas que pueden correr mayor peligro de vulnerabilidad o marginación);
- ii) Las cuestiones sociales, económicas, estructurales y culturales que pueden afectar a la capacidad del mecanismo para atender esas necesidades;
- iii) La manera en que las diferentes fuentes de discriminación pueden combinarse para exacerbar las desigualdades en la sociedad;
- iv) Trate a los titulares de derechos de manera apropiada y correcta desde un punto de vista cultural.

Con base en lo anterior, los mecanismos existentes y accesibles para la recepción de peticiones, quejas y reclamos permiten atender de manera oportuna, transparente y eficaz las solicitudes de los que se consideren afectados en sus DDHH por la actividad operativa de la empresa. Los medios dispuestos por TGI S.A. E.S.P., para que los peticionarios presenten derechos de petición se encuentran relacionados en el formato Canales de Recepción de Derechos de Petición.

Anexo 6. Canales de Recepción de Derechos de Petición

TGI S.A. ESP Reconoce que el acceso a los canales de recepción de derechos de petición no es condición u obstáculo para quienes se sientan afectados, acudan a los mecanismos que dispone el Estado para atender sus peticiones, quejas y reclamos.

6.4.2. Mecanismos de Reclamación (Derechos de Petición)

El procedimiento P-AJU-018 establece los mecanismos con los que cuenta TGI SA ESP para recibir las solicitudes, reclamaciones y opiniones de los distintos grupos de interés internos o externos, el cual incluye criterios para la identificación de incidencia de peticiones, quejas o reclamos en materia de derechos humanos.

Anexo 7. P-AJU-018 Procedimiento Mecanismos de Reclamación (propuesta actualización Atención de Derechos de Petición)

De otro lado, existen las siguientes instancias para dar atención de cualquier hecho que vulnere los Derechos Humanos relacionados con proveedores, contratistas o colaboradores, tales como:

- Comité de Ética y Cumplimiento,
- Comité de Convivencia Laboral,
- Comité Paritario de Salud Ocupacional

6.4.3. Canal ético

El Canal Ético es un mecanismo administrado por un tercero en el que cualquier persona puede presentar quejas o denuncias incluso anónimas, relacionadas con eventos de fraude / corrupción o conductas contrarias al código de ética, mediante la línea telefónica gratuita en Colombia: 018000125470, Correo electrónico: Canaleticogeb@pwc.com y sitio web: www.tgi.com.co sección ética y transparencia.

El M-GEG-008 Manual del Canal Ético establece que cuando el Comité de Ética y Cumplimiento tenga conocimiento de posibles conductas que vulneren lo dispuesto en el Código de ética, puede tomar la decisión de realizar una investigación.

6.4.4. Acoso laboral y Acoso sexual

Se cuenta también con el procedimiento P-GTH-026 Gestión Casos Presunto Acoso Laboral y Acoso Sexual, que define las actividades que se deben desarrollar para dar tratamiento efectivo a las denuncias por presunto acoso laboral o sexual.

6.4.5. Mecanismos de Reparación

Como parte del deber de protección contra las violaciones de derechos humanos relacionados con la actividad empresarial, TGI toma medidas apropiadas para gestionar y garantizar por las vías administrativas o de otro tipo que correspondan, los mecanismos y medidas de reparación efectivos y eficaces en materia de derechos humanos.

Conforme lo exigen los estándares internacionales y Principios Rectores de Naciones Unidas en Derechos Humanos y Empresa, y tomando como base la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable, se establece el procedimiento de mecanismos de reparación con enfoque en derechos humanos.

Anexo 8. Procedimiento Mecanismos de Reparación

De otra parte, el Manual M-ASI-044 establece las acciones requeridas para el desarrollo de procesos de Reasentamiento involuntario y Reubicaciones de Unidades Sociales o Productivas, como consecuencia de la ejecución de Proyectos y/o por la Operación asociada con la(s) actividad(es) de TGI S.A. ESP, así como la definición de obligaciones que asumirá frente a los impactos que se generen durante el proceso.

La efectividad de los mecanismos de reparación deberá evaluarse anualmente en el ejercicio de debida diligencia anual y cada tres años conforme a lo establecido en el punto 6.2 y deberán ajustarse a las circunstancias particulares de las comunidades que realizan las reclamaciones con el fin de abordar cada caso bajo los principios de interculturalidad y enfoque diferencial, en el entendido que existen ciertos grupos poblacionales:

- Población infantil
- Mujeres
- Personas con discapacidad física o cognitiva
- Adulto mayor
- Población o grupos étnicos

Anexo 9. Manual Reasentamiento involuntario y Reubicaciones

De otro lado, TGI S.A. ESP cuenta con el Plan de Gestión de Riesgo de Desastre para las Empresas públicas y Privadas – PGRDEPP que atiende el compromiso de llevar unas operaciones sanas seguras y ambientalmente responsables, que “gestionan de manera temprana y bajo el principio de precaución, los riesgos, impactos y oportunidades que se puedan generar en materia ambiental, social y de seguridad y salud en el trabajo derivados de nuestra operación”.

6.5. Promoción de los Derechos Humanos

TGI dispone de los recursos necesarios para realizar la promoción, difusión y capacitación tanto de sus colaboradores o contratistas o demás grupos de interés, que permita la comprensión de los DDHH, el conocimiento de estos, y el ajuste de la cultura organizacional a favor de su observancia.

6.5.1. Las instancias encaminadas a la promoción de los derechos humanos son:

El procedimiento P-GTH-012 de capacitación, formación y entrenamiento, establece los lineamientos para identificar y fortalecer las competencias de los colaboradores y colaboradoras de TGI, potencializar su proceso de desarrollo y formación aportando a través de diversas herramientas.

Anualmente la Gerencia de Desarrollo Sostenible y la Gerencia de Gestión del Talento diseñaran el plan de capacitación en esta materia.

Los contratistas y proveedores son capacitados para que se apropien y respeten los derechos humanos a través de los espacios de inducción, reinducción, charlas o eventos corporativos, entre otros.

Para la socialización del Manual del Sistema de Gestión en Derechos Humanos se diseñará e implementará un plan de comunicación a través de los diferentes medios de comunicación interna y externa, enmarcados en el Manual de Comunicaciones M-GEG-002, con el fin de que los diferentes grupos de interés conozcan de la gestión realizada por la EMPRESA.

6.6. Gestión en Derechos Humanos con proveedores y contratistas

En los términos de referencia de los procesos competitivos se establece que, en el momento de la presentación de ofertas, los oferentes como parte integral de sus ofertas deben incluir la Carta de presentación de oferta y otras manifestaciones firmadas por el representante legal, dentro de la cual se incluye la manifestación de conocer y aceptar las Políticas Corporativas la Política de Derechos Humanos de TGI, y los Diez Principios Universales del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Una vez en firme los contratos, convenios y/o acuerdos el Manual M-ASI-002 HSEQ y Social para contratistas y proveedores, formará parte integral de los mismos. En el M-ASI-002 se establece el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos y se hace referencia al respeto por los derechos humanos, objetivos de desarrollo sostenible y equidad de género, como parte de los temas a tener en cuenta en la ejecución de las actividades.

Adicionalmente, en las cláusulas contractuales se incluirá una cláusula que exprese el compromiso de cumplimiento de desempeño en derechos humanos, así como medidas en caso de comportamientos que no correspondan con lo establecido en el Manual del Sistema de Gestión en DDHH y la política de DDHH de TGI SA ESP.

La inclusión de aspectos de evaluación en los procesos de contratación que propendan la selección de contratistas que no tengan antecedentes sancionados sobre vulneración de derechos humanos, será una de las acciones de control con proveedores y contratistas.

Finalmente se realizará la identificación y gestión de impactos en derechos humanos de la cadena de suministro de TGI, identificadas como críticas en la matriz de abastecimiento, lo cual se deberá realizar cada 3 años.

6.7. Esquema de atención de Derechos Humanos

Como se ha mencionado, en la Compañía todas las áreas y colaboradores son responsables en el respeto y promoción de los DDHH. En consecuencia, es el esquema general de atención a DDHH que deberá atender la organización en el marco de su operación (listado no taxativo).

Es de advertir, que las áreas responsables gestionarán con las áreas que consideren pertinente, las gestiones para el aseguramiento de los Derechos Humanos relacionados a continuación:

Derechos Humanos	Área(s) Responsable(s)
<p>Derechos Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Derecho a Condiciones de Trabajo Favorables -Prevención del Trabajo Infantil -Derecho de Sindicalización -Derecho a la no Discriminación -Derecho a la Seguridad Social -Derecho a un Trabajo Digno y Libre -Derecho Al Trabajo 	<p>Gerencia de Gestión del Talento</p>
<p>Seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> -Derecho a la Vida e Integridad Física 	<p>Dirección Servicios Administrativos Subdirección SST</p>
<p>Medio Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> -Derecho a un medio ambiente sano 	<p>Subdirección Ambiental Gerencia de Gestión del Talento</p>
<p>Derechos Económicos y Sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Derecho a un nivel de vida adecuado 	<p>Gerencia de Gestión del Talento Subdirección social</p>
<p>Derechos Civiles y Políticos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Derecho al Voto -Derecho a la Protesta Pacífica 	<p>Gerencia de Gestión del Talento GDS- Subdirección Social Dirección Servicios Administrativos</p>
<p>Derechos de los Grupos Étnicos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Derecho a la Autonomía Y Autodeterminación De Los Pueblos -Derecho a la Consulta Previa, Libre e Informada -Derechos Territoriales 	<p>GDS- Subdirección Social Dirección Procesos Judiciales</p>
<p>Ética y Transparencia</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lucha contra la Corrupción, las Peticiones de Soborno y otras formas de Extorsión -Divulgación de la Información y cuestiones tributarias 	<p>Dirección de Cumplimiento</p>

Todas las áreas mencionadas serán responsables de diligenciar el **Plan de Acción Anual en DDHH** el cual parte del ejercicio de debida diligencia anual que desarrollará cada área y que deberá ser objeto de seguimiento y gestión permanente por parte de los responsables, en donde se consigna la debida diligencia sobre la gestión actual en DDHH y las brechas o acciones a ejecutar para el cumplimiento y respeto de los DDHH.

La **Matriz de Análisis de Impactos en DDHH** es la herramienta por medio del cual se establecerá el autodiagnóstico de cada área en la generación de posibles impactos en esta materia y las medidas de manejo que se proponen para mitigar o remediar los impactos que efectivamente se generen.

Anexo 10. Plan de Acción anual en DDHH

Anexo 11. Matriz de Análisis de Impactos en DDHH

6.8. Recursos y capacidades para la implementación del Manual del Sistema de Gestión en Derechos Humanos

TGI SA ESP incluirá dentro del presupuesto anual la aprobación de recursos para continuar la adopción implementación del sistema de gestión en DDHH.

Cada área deberá asegurar la inclusión de recursos para el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de DH comprendiendo que, si bien el liderazgo en la implementación de la política se encuentra en cabeza de la GDS, cada área se encuentra comprometida con el cumplimiento de esta política y deberá cumplir las acciones a su cargo.

6.9. Responsables del Manual del Sistema de Gestión en Derechos Humanos

El respeto y la promoción de los DDHH es un compromiso de toda la organización, no obstante, el presente Manual del Sistema de Gestión en DDHH tendrá los siguientes niveles de responsabilidad particular:

6.9.1. Comité de Gobierno Corporativo, Sostenibilidad y Talento Humano: Aprobar la Política de Derechos Humanos y realizar la orientación, supervisión y control de la implementación del Manual del Sistema de Gestión en DDHH junto con los planes de acción, y en general supervisar como mínimo anualmente la gestión de la compañía en materia de DDHH.

6.9.2. Comité de Presidencia: Promover dentro de la organización el compromiso y respeto de los DDHH al interior de todas las áreas de la compañía y evaluar semestralmente el cumplimiento del plan de acción anual.

6.9.3. Comité de Desarrollo Sostenible: Vigilar el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos, formular recomendaciones para su actualización, presentar propuestas u observaciones que permitan mejorar los indicadores de cumplimiento de DDHH, y revisar o recomendar los casos o situaciones asociadas en materia de DDHH.

6.9.4. Vicepresidencias y Gerencias: Asegurar la alineación de sus procesos internos con el compromiso en el respeto y promoción de los DDHH como parte de las actividades misionales de cada área.

6.9.5. Gerencia de Desarrollo Sostenible: Implementar y realizar seguimiento al Manual del Sistema de Gestión en DDHH, así como orientar, coordinar y hacer seguimiento a los planes para la implementación de la Política por parte de las áreas de la Empresa y de evaluarla periódicamente con el fin de establecer su pertinencia y funcionalidad, realizando los ajustes necesarios en caso de requerirse.

6.9.6. Gerencia de Gestión del Talento: Es responsable de la implementación de los planes de capacitación y entrenamiento de los colaboradores y de los asuntos relacionados en el presente documento.

6.9.7. Vicepresidencia Jurídica y de Servicios: Asegurar que la Empresa cuente con lineamientos para la atención de reclamaciones y mecanismos de remediación en caso de evidenciarse la transgresión de los DDHH por parte de la compañía. Estos mecanismos atienden los siguientes criterios:

- Cuentan con lineamientos y procesos para definir cuando una reclamación o caso debe ser remediado, teniendo en cuenta, pero sin limitarse, a las siguientes formas que puede tomar el remedio:
 - Remedio simbólico
 - Compensación económica
 - Restauración del derecho
 - Sanciones administrativas

Incluye lineamientos y procesos para definir cuando una reclamación o caso debe ser remediado, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Establecer alianzas con autoridades para la provisión efectiva de remedio.
- Integrar las expectativas del o los afectados en el proceso de definición de medidas de remedio.

6.9.8. Gerencia Operativa de Abastecimiento: Es responsable de las actividades para el despliegue de la Política de DDHH en los procesos de compras de bienes y servicios, y la inclusión del compromiso de respeto y debida diligencia en DDHH por parte de los contratistas y proveedores de TGI SA ESP.

6.9.9. Subdirección de comunicaciones: Comunicar y difundir la Política de Derechos Humanos, y las gestiones realizadas en debida diligencia en Derechos Humanos a través de medios adecuados, para que sea conocida en todos los niveles de la organización y los grupos de interés.

6.9.10. Los colaboradores de TGI: son responsables de la adopción y cumplimiento del Manual Sistema de Gestión en Derechos Humanos y de la Política de Derechos Humanos.

Elaboró: SGS/Sebastián Cabrales – Yuli Pradilla – Diana Uribe

Revisó: GDS/Ángela Rodríguez - VJS/Dalila Hernández

Aprobó: Comité de Desarrollo Sostenible – Comité de Presidencia