

# Política de Diversidad e Inclusión



**TGI**  
Grupo Energía Bogotá

## OBJETO

Acorde con la política de sostenibilidad y otras que abarquen temas de diversidad, equidad e inclusión en la compañía, TGI establece los principios y lineamientos generales para promover y mantener un ambiente laboral y una cultura corporativa libre de toda discriminación y comprometida con la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres.

Entendemos por “Diversidad”<sup>1</sup> la multiplicidad de características visibles e invisibles que nos hacen únicos/as, por “Inclusión” tener entornos donde las personas se sientan valoradas, tratadas en igualdad de oportunidades y por “Equidad de Género” el trato justo en el acceso a oportunidades, a partir del reconocimiento de las condiciones y características de las personas.

TGI tiene la convicción profunda de que la diversidad e inclusión, siendo la equidad de género una de sus realizaciones, son condiciones indispensables para lograr el desarrollo sostenible, el progreso de los países, el bienestar de la sociedad, el crecimiento y desarrollo de las empresas.

## ALCANCE

La presente política aplica a todos los colaboradores/as de la Transportadora de Gas Internacional S.A. ESP.

## DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

1. Promover y defender los derechos humanos de sus colaboradores<sup>2</sup>.
2. Promover la equidad salarial (atendiendo a que puedan existir criterios objetivos de diferenciación), igualdad de trato y de oportunidades, sin distinción de condiciones como sexo, género o identidad de género, etnia, raza, nacionalidad, cultura, edad, estado civil, estado parental, afinidad política, religión u orientación sexual u otras, con el fin de garantizar la no discriminación, la inclusión y la diversidad al interior de la organización.
3. Valorar la diversidad y promover la inclusión.
4. Combatir y sancionar la discriminación de todo tipo.
5. Establecer medidas específicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, con la activa intervención del Comité de Convivencia y a partir de la expedición del reglamento que contempla las funciones preventivas y correctivas que se deben implementar frente a situaciones de esta índole.

---

<sup>1</sup> “Diversidad” incluyendo -pero no limitado a - sexo, género, identidad de género, etnia, raza, nacionalidad, edad, generación, orientación sexual, cultura, religión, sistema de creencias, estado civil, situación socioeconómica, afinidad política, apariencia, idioma y acento, discapacidad, salud, educación, lugar de origen, experiencia laboral, rol y función de trabajo, estilo de vida, pensamiento, personalidad y en general las diferencias que existen entre cada ser humano.

<sup>2</sup> El Grupo Energía Bogotá adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas desde 2005, orientando su crecimiento sostenible bajo los diez principios que se enmarcan en cuatro áreas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

6. Generar un ambiente laboral libre de violencia que favorezca la calidad de vida del personal.
7. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad.
8. Asumir acciones hacia los grupos de interés de la organización destinadas a promover la diversidad y la inclusión, así como condiciones de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
9. Asegurar una publicidad y comunicación interna y externa inclusivas y no sexistas.

## RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

El cumplimiento de esta política se articula de la siguiente manera:

**El área de Talento Humano o quien haga sus veces:** está a cargo de la gestión para la implementación, seguimiento, monitoreo, control y mejora continua de la presente política en TGI. El alcance de su gestión incluye definir y documentar los objetivos de manera específica, realizable, alcanzable, medible con tiempos y responsables definidos para garantizar el cumplimiento de la presente Política, así como la evaluación periódica de la misma, con el fin de establecer su pertinencia y funcionalidad, realizando los ajustes necesarios en caso de requerirse. Adicionalmente, debe medir el grado de conocimiento y entendimiento de los colaboradores(as) sobre la presente Política.

**Comité de Diversidad e Inclusión de TGI:** vigila el cumplimiento de la política y formula recomendaciones al área de Talento Humano o quien haga sus veces para su actualización.

**Área de Comunicaciones de TGI o quien haga sus veces:** comunicar y difundir la Política de Diversidad e Inclusión, a través de medios adecuados, para que sea conocida en todos los niveles de la organización y grupos externos.

**Los colaboradores(as) de TGI** son responsables de la adopción y cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión y generar comportamientos en línea con la cultura requerida.