

# Política de Diversidad e Inclusión



**TGI**  
Grupo Energía Bogotá



## OBJETO

Acorde con la política de diversidad e inclusión del Grupo Energía Bogotá, 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” la variedad, abundancia y diferencias existentes entre las personas, 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, y por “Inclusión” se entiende el acceso equitativo a recursos y oportunidades para todas las personas, lo cual les permitirá de manera individual o grupal, sentirse respetadas, valoradas y reconocidas por ser quienes son y por sus contribuciones hacia los objetivos organizacionales.

TGI tiene la convicción profunda de que la diversidad e inclusión, siendo la igualdad 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. E.S.P.

## DECLARACIONES DE COMPROMISO

- 1.** Promover y defender los derechos humanos de sus colaboradores<sup>1</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.  
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.



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

## RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

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

**La Gerencia de Gestión del Talento de TGI 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 sobre la presente Política.

**Comité de Igualdad de Género de TGI:** Vigila el cumplimiento de la política y formula recomendaciones a la Gerencia de Gestión del Talento para su actualización.

**Subdirección 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.

**Dirección de Comunicaciones del GEB** Comunicar y difundir la Política de Diversidad e Inclusión, a través de medios adecuados, para que sea conocida por los grupos de interés externos.

**Los colaboradores de TGI** son responsables de la adopción y cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión.