

Política de Diversidad e Inclusión



GrupoEnergíaBogotá



OBJETO

La Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Energía Bogotá establece los principios y lineamientos generales para promover y mantener un ambiente laboral y una cultura corporativa con igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades, libre de cualquier tipo de discriminación, y garantizando la igualdad 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 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 objetivos organizacionales.

El Grupo Energía Bogotá tiene la convicción profunda de que la diversidad e inclusión son condiciones indispensables para lograr el desarrollo sostenible y progreso de los países, el bienestar de la sociedad, así como el crecimiento de las empresas.

ALCANCE

La presente política aplica a todos los colaboradores del Grupo Energía Bogotá S.A. ESP y de sus empresas.

DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

1. Promover y defender los derechos humanos de sus colaboradores¹.
2. Promover la igualdad salarial (atendiendo a que puedan existir criterios objetivos de diferenciación), igualdad de trato y de oportunidades sin distinción de características como sexo, género o identidad de género, etnia, raza, nacionalidad, cultura, edad, estado civil, estado parental, afinidad política, religión u orientación sexual, con el fin de eliminar las desigualdades al interior de la organización.
3. Respetar la diversidad.
4. Combatir y sancionar la discriminación de todo tipo.

¹ El Grupo Energía Bogotá se encuentra adherida 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.

5. Establecer medidas específicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo.
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 entre mujeres y hombres.
9. Asegurar una publicidad y comunicación interna y externa inclusivas y no sexistas.

RESPONSABLES

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

La Dirección de Gestión del Talento del GEB 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 el Grupo Energía Bogotá. 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.

Las áreas de Gestión del Talento en cada una de las filiales del GEB: Están a cargo de la gestión para la implementación, seguimiento, monitoreo, y control de la presente política en las respectivas filiales del GEB.

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

Gerencia de Relacionamento y Eventos Estratégicos del GEB 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.

Gerencia de Comunicaciones Corporativas del GEB o quien haga sus veces: Comunicar y difundir la Política de Diversidad e Inclusión, a través de medios adecuados, para que sea conocida entre grupos de interés externos.

Los colaboradores de GEB y de las filiales del GEB son responsables de la adopción y cumplimiento de la Política de Diversidad e Inclusión.