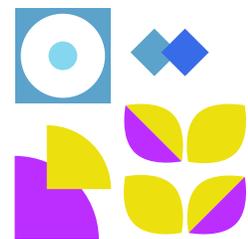


# Política

Equidad de  
Género y  
Diversidad

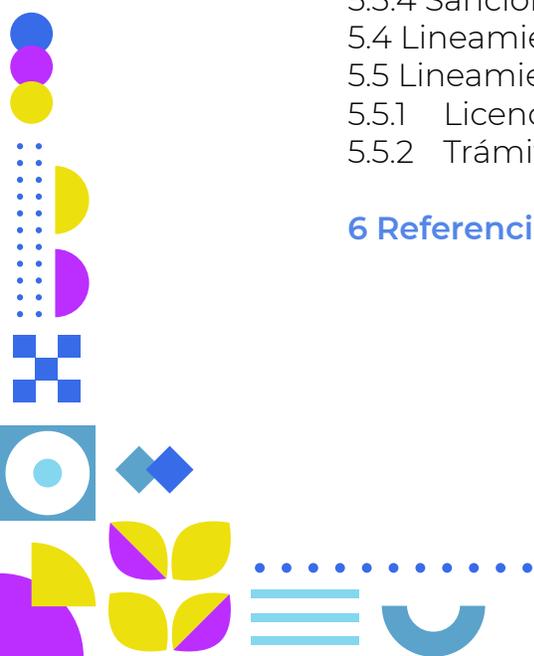
 **UNAELECCIÓN  
NATURAL**

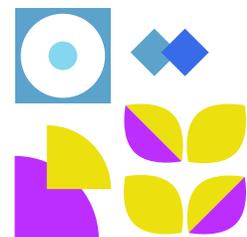




# Contenido

<b>1 INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2 Marco de referencia</b> .....	3
2.1 Género: .....	3
2.2 Diversidad .....	5
2.3 Glosario .....	6
<b>3 Objetivos</b> .....	9
3.1 Objetivo principal .....	9
3.2 Objetivos específicos .....	9
<b>4 Alcance</b> .....	9
<b>5 Desarrollo de la política</b> .....	10
5.1 Lineamientos Generales .....	10
5.1.1 Responsables de la política .....	11
5.1.2 Implementación, divulgación, seguimiento y revisión de la política .....	11
5.2 Lineamientos de no discriminación .....	12
5.3 Lineamientos de conducta .....	12
5.3.1 Lenguaje y comunicación inclusiva, no sexista ni discriminatoria .....	13
5.3.2 Ambiente laboral libre de acoso .....	14
5.3.3 Canales de atención .....	14
5.3.4 Sanciones .....	15
5.4 Lineamientos de equidad de género .....	15
5.5 Lineamientos de esquemas flexibles de calidad de vida.....	16
5.5.1 Licencia de maternidad y paternidad .....	16
5.5.2 Trámites personales .....	17
<b>6 Referencias</b> .....	17





# INTRODUCCIÓN

La Asociación Colombiana de Gas Natural – NATURGAS, ha venido trabajando en la integración de la perspectiva de género y diversidad dentro de la organización y sus asociados, así como en los programas y acciones a desarrollar en adelante, de manera que estas temáticas se conviertan en ejes de los procesos institucionales. Lo anterior debido a que la promoción de la equidad de género, los derechos de las mujeres y niñas, y de la población LGTBI garantiza la pertinencia, calidad, eficacia, eficiencia y sostenibilidad de todas nuestras actuaciones, enfocado por supuesto en la justicia social.

Así las cosas, el objetivo de la presente política es generar una referencia para nuestros afiliados, ya que se encuentra vinculada plenamente a nuestros fundamentos empresariales

## 2. Marco de referencia

Dentro del marco de referencia relevante para la formulación de la presente política pública de equidad de género y diversidad se resalta en orden de emisión:

### 2.1 Género:

**1948:** Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Dentro de esta se destaca que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (artículo 1 de la declaración) y que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquiera otra condición” (artículo 2 de la declaración).



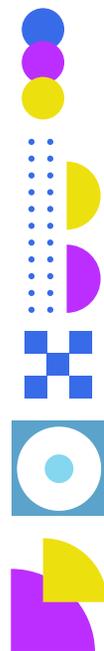


**1979:** Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Trata del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se considera el primer elemento internacional jurídicamente vinculante a través del cual se prohíbe la discriminación de la mujer y obliga a los gobiernos a adoptar acciones de promoción de la equidad de género.

**1985:** Conferencia mundial sobre la mujer de las naciones unidas, celebrada en Nairobi, no corresponde a una iniciativa legal como tal, pero fue un gran avance para las políticas de igualdad y estableció por primera vez el concepto de transversalización de género. Este planteamiento promovió que el principio de igualdad trascienda de los sectores tradicionales de debate y se implante como un objetivo global.

**1989:** Convención sobre los derechos de la niñez: aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Mediante este documento se reconoce a las niñas y niños como titulares activos de sus derechos (el primer instrumento internacional que lo conoce). Se fundamenta principalmente en la no discriminación, expresando en su artículo 2 “los Estados Parte respetarán los derechos enunciados en la presente convención y asegurarán su aplicación a cada niño y niña sujetos a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento, o cualquier otra condición del niño o de la niña, o de sus progenitores o representantes legales”.

**1992:** Tratado de Maastricht (antes, Tratado de la Unión Europea 1992). Entró en vigor en 1993, desde entonces la igualdad entre hombres y mujeres es consagrada formalmente como un principio fundamental en la Unión Europea. El artículo 2 “la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”.





**1995:** IV Conferencia mundial sobre la mujer de las Naciones Unidas, celebrada en Beijing, al igual que para 1989 mencionado previamente, la conferencia realizó una llamada a todos los estados para asumir el compromiso de distribución igualitaria del poder, en todas las áreas de la vida social, entre mujeres y hombres. No obstante, los demás esfuerzos mencionados previamente, fue apenas en esta conferencia que se habló verdaderamente del inicio de un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los géneros.

**2000:** Programa interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad e igualdad de género (PIA), aprobado por la Asamblea General y representó un logro de un consenso político por parte de los Estados miembros de la OEA en lo referente a la discriminación de las mujeres. La aceptación de este programa implicó el reconocimiento de las condiciones de desigualdad, discriminación y violencia a las que se encontraron sometidas las mujeres.

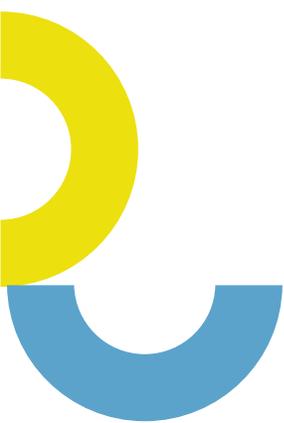
## 2.2 Diversidad

**1960:** Inicio del movimiento LGTBI en occidente, como nombramiento de los movimientos estudiantiles en Estados Unidos, se exigió la despatologización de los comportamientos no normativos y la igualdad de los derechos (Jhon & Crespa, 2012).

**1969:** El 28 de junio de este año cambió la historia para la comunidad LGTBI, pues se efectuó una de las más significativas movilizaciones a nivel mundial: La revuelta de Stonewall Inn, originada por los abusos de la policía contra esta comunidad. Esta lucha se convirtió en la representación de la incomodidad de las personas LGTBI frente a la discriminación y la violencia que a diario se enfrentaban por su orientación sexual e identidad de género (Colombia Diversa, 2020).

**1976:** “León Zuleta y Manuel Velandia fundan el grupo llamado Movimiento de liberación homosexual, pionero en la defensa de derechos de personas LGBT en Colombia” (Colombia Diversa, 2020).

**1978:** Gilbert Baker crea la icónica bandera arcoíris que pretendía visibilizar la diversidad de las personas LGTBI, basada en la canción "Over the rainbow" de Judy Garland (Colombia Diversa, 2020).





**1998:** La Corte Constitucional Colombiana confirma que la orientación sexual de estudiantes de colegio no es motivo para negarles el derecho a la educación - sentencia T101 de 1998 (Colombia Diversa, 2020).

**2004:** “Se crea Colombia Diversa, organización de la sociedad civil que, desde el área legal, lucha por los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y trans de nuestro país”. (Colombia Diversa, 2020)

**2016:** El acuerdo de paz en Colombia se convierte en pionero a nivel mundial al reconocer a víctimas LGBT del conflicto armado (Colombia Diversa, 2020).

**2018:** Se expide en Colombia la política pública LGBT a nivel nacional (Colombia Diversa, 2020).

**2019:** Sólo 50 años después, la Policía de Nueva York pide disculpas por los abusos policiales que dieron origen a la revuelta en Stonewall (Colombia Diversa, 2020).

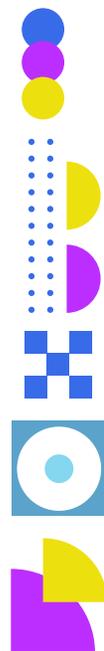
## 2.3 Glosario

**Acoso:** Hostigamiento, persecución o molestia de una persona hacia otra, hace referencia a una conducta que genera malestar e inconformidad en el otro (ALSEA, 2018).

**Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico de carácter sexual dirigido contra una persona que no lo desea y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo (ALSEA, 2018).

**Análisis de género:** Herramienta de análisis de realidades y problemáticas sociales, con base en las situaciones, vivencias y experiencias de los hombres y mujeres, partiendo del hecho de que son diferentes. Este análisis permite ampliar la perspectiva al respecto de problemáticas y necesidades específicas de mujeres y hombres con el objetivo de identificar desigualdades y desventajas, es indispensable para la planificación de la intervención social que evite la invisibilización de las mujeres (EDUCO, 2017).

**Bisexual:** Refiere a una persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de más de un sexo (PNUD/PGA, 2017).





**Discriminación:** Consiste en el hecho de otorgar un trato diferente y negativo a una persona en comparación con las demás. Se origina de una visión dominante en donde una persona o grupo de personas es superior a otro por cualquier motivo. Se enfoca en realizar distinciones, exclusiones o restricciones con base en el origen étnico, sexo, edad, discapacidad, situación económica, entre muchas otras, vulnerando los derechos de la persona (ALSEA, 2018).  
**Diversidad:** Refiere a la abundancia, variedad y diferencia. Su manifestación puede darse en la religión, orientación sexual, postura política, etnia, costumbre, cultura, lengua, edad, entre otros (ALSEA, 2018).

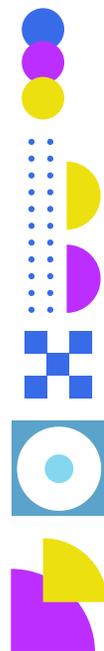
**Empoderamiento femenino:** Estrategia por medio de la cual las mujeres desarrollan y consolidan procesos de independencia, desarrollo y crecimiento personal y colectivo. Fortalecimiento de las capacidades y protagonismo en la sociedad ampliando sus opciones.

**Enfoque Género En el Desarrollo (GED):** Estrategia de trabajo dentro del sector de la Cooperación para el Desarrollo que enfatiza en el análisis de relaciones desiguales entre mujeres y hombres. Define las relaciones de dominio y subordinación entre géneros como el obstáculo principal para la igualdad (EDUCO, 2017).

**Equidad de género:** Puede definirse como la imparcialidad en el trato que reciben tanto mujeres como hombres con base en sus necesidades (UNESCO, S.F. con base en FIDA, S.F.), ya sea con un trato igualitario o diferenciado, pero considerándose equivalente en lo referente a derechos, beneficios y obligaciones. Un objetivo de equidad de género en el ámbito de desarrollo requiere incorporar medidas necesarias para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres (EDUCO, 2017).

**Gay:** El término refiere a una persona que se identifica como hombre y siente una atracción romántica y/o sexual por otro hombre (PNUD/PGA, 2017).

**Género:** Ideas, comportamientos y atribuciones que la sociedad considera respectivas a cada sexo. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico (ALSEA, 2018).





**Género:** Ideas, comportamientos y atribuciones que la sociedad considera respectivas a cada sexo. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico (ALSEA, 2018).

**Homofobia:** Refiere a un temor irracional, aversión o discriminación hacia personas que se sabe o se supone que son homosexuales, o hacia el comportamiento o las culturas de los homosexuales (PNUD/PGA, 2017).

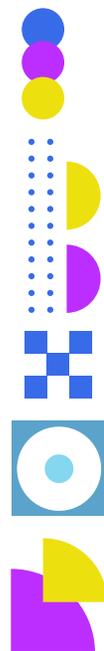
**Identidad de género:** Sensación profunda interna experimentada por una persona de ser hombre, mujer, de otro género distinto al suyo o una combinación de géneros. Esta identidad puede o no coincidir con el sexo biológico del individuo (PNUD/PGA, 2017).

**Intersexual:** Refiere a aquellas personas nacidas con características sexuales físicas que no se ajustan a las normas médicas de los cuerpos femeninos o masculinos (PNUD/PGA, 2017).

**Igualdad de género:** Refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, hombres, niñas y niños. No significa que mujeres y hombres sean lo mismo, significa que cuentan con los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades a nivel social y que esto no depende del sexo. Por su parte la igualdad de género se enfoca principalmente a tener en cuenta los intereses, necesidades y prioridades tanto de mujeres como de hombres, reconociendo a su vez los grupos diversos en ambos géneros (UNESCO, S.F.).

**Inclusión:** Traer a las actividades cotidianas las fortalezas de nuestras diferencias, a través de la promoción de prácticas incluyentes y brindando igual acceso a las oportunidades y a la información (ALSEA, 2018).

**Intereses estratégicos de género:** Intereses enfocados a cambiar la vida de las mujeres del futuro. Estos, son comunes a la mayoría de las mujeres y se relacionan principalmente con la posición de desventaja que ocupan socialmente como discriminación, subordinación, violencia, entre otros. Los intereses estratégicos de género permiten a la mujer una intervención activa, se consiguen a largo plazo y mediante sensibilización, autoestima, educación, movilización política transformando roles y empoderando a las mujeres (EDUCO, 2017).





**Lenguaje incluyente:** Lenguaje que reconoce a mujeres y hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Esta comunicación manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades, contribuyendo a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género (ALSEA, 2018).

**Lenguaje no sexista:** Uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, suprimiendo totalmente la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos (ALSEA, 2018).

**Lesbiana:** El término refiere a una persona que se identifica como mujer y siente una atracción romántica y/o sexual por otra mujer (PNUD/PGA, 2017).

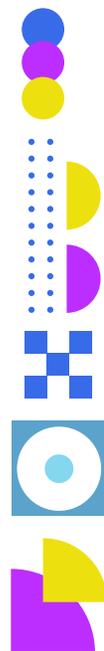
**LGTBI:** Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (PNUD/PGA, 2017).

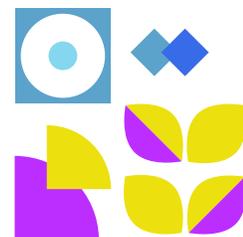
**Necesidades prácticas de las mujeres:** Son las necesidades que facilitan la vida de las mujeres en la actualidad. Son de fácil identificación y se relacionan con sus condiciones de vida cotidianas.

**Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir una atracción afectiva, sexual y emocional profunda por personas de un género diferente, del mismo género, o de más de un género, y de mantener relaciones íntimas y sexuales con esas personas (PNUD/PGA, 2017).

**Transgénero:** Personas cuya identidad de género (su percepción interna del género) es diferente al sexo que se les asignó al nacer. El término transgénero es abarcador y describe una amplia variedad de identidades y comportamientos intergénero (PNUD/PGA, 2017).

**Travesti:** “personas que disfrutan al vestirse con ropa de otro sexo por ciertos períodos de tiempo. Su sentido de identificación con otro género puede variar entre ser muy fuerte y ser sin duda el género principal, hasta ser una parte menos relevante de su identidad. En algún momento de su vida, algunas personas travestidas o travestis pueden procurar obtener asistencia médica para hacer la transición y vivir de manera permanente en su género preferido. Otros se conforman travistiéndose a tiempo parcial durante el resto de sus vidas” (PNUD/PGA, 2017)





## 3. Objetivos

Dentro del marco de referencia relevante para la formulación de la presente política pública de equidad de género y diversidad se resalta en orden de emisión:

### 3.1 Objetivo principal

Implementar los principios y lineamientos que guiarán los procesos y decisiones que garanticen la igualdad de oportunidades, la equidad de género, diversidad y la no discriminación, así como las medidas específicas para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de acoso.

### 3.1 Objetivo principal

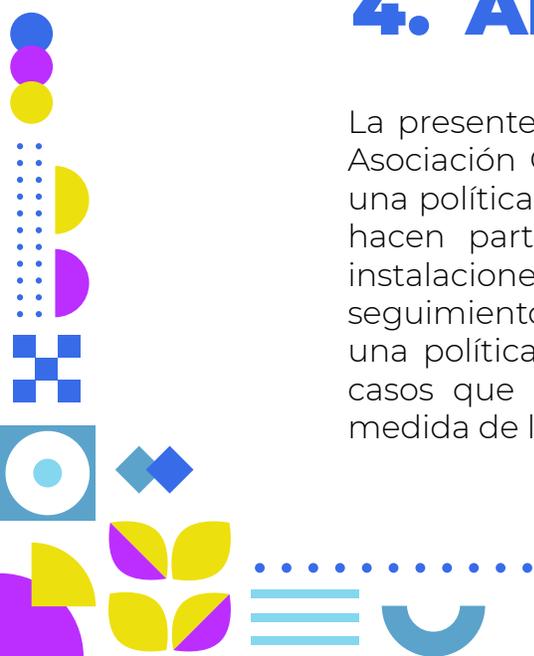
Formalizar el compromiso de Naturgas con la equidad de género y la diversidad.

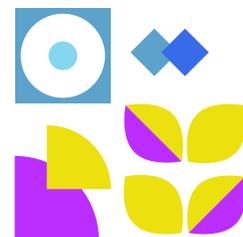
Identificar áreas prioritarias de acción, en lo referente a programas, proyectos y funcionamiento interno sobre la equidad y diversidad.

Establecer los lineamientos para la definición de los planes de acción, seguimiento e indicadores relacionados con la promoción de la equidad de género y la diversidad al interior del gremio y en las empresas agremiadas.

## 4. Alcance

La presente política es aplicable a todo el recurso humano de la Asociación Colombiana de Gas Natural. De la misma manera, es una política de referencia para los asociados de Naturgas, quienes hacen parte activa del cumplimiento de esta dentro de las instalaciones de la asociación. Naturgas por su parte, hará seguimiento entre sus asociados para saber quiénes cuentan con una política de equidad de género y diversidad propia (para los casos que lo requieran), proporcionando su total apoyo, en la medida de lo posible.





# 5. Desarrollo de la política

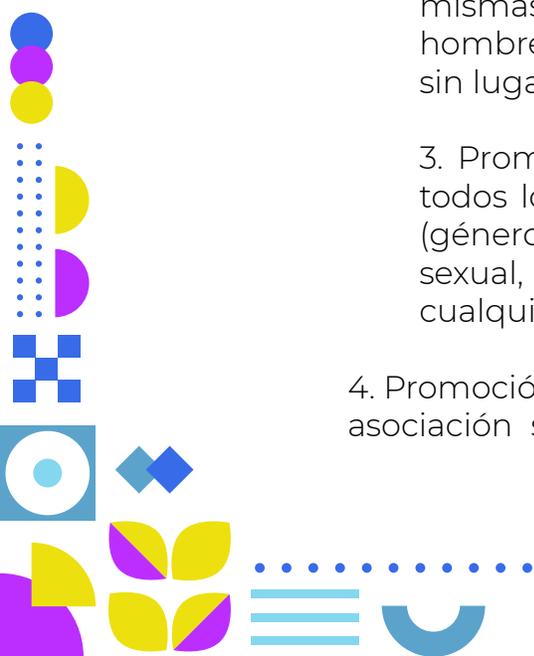
## 5.1 Lineamientos Generales

La Asociación Colombiana de Gas Natural – NATURGAS, mediante esta política acoge la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los siete principios para el Empoderamiento de las Mujeres del pacto global de las Naciones Unidas y ONU mujeres. Legislación Colombiana, CST.

La presente política de equidad de género y diversidad se define de obligatorio cumplimiento para todo el recurso humano colaboradores de Naturgas, dentro de la misma se plantean los principios y lineamientos que garantizarán la igualdad de oportunidades, equidad de género y la no discriminación, de igual manera las medidas para la prevención, atención y sanción de cualquier tipo de acoso.

A continuación, se enlistan los lineamientos en los cuales se fundamenta la presente política:

1. Promoción de la equidad de género en todas las áreas de la asociación e informar sobre la política adoptada a las empresas asociadas.
2. Promoción del desarrollo profesional y organizacional del recurso humano de la asociación, garantizando siempre las mismas condiciones y derechos tanto para mujeres como para hombres, asegurando el acceso a las mismas oportunidades sin lugar a la discriminación de género.
3. Promoción de trato equitativo en las labores cotidianas a todos los hombres y mujeres, sin ninguna clase de prejuicio (género, raza, color, edad, origen étnico, religión, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, opinión política o de cualquier otra índole).
4. Promoción del respeto y trato digno entre todos miembros de la asociación sin perjuicio de su género, raza, color, edad, origen





5. Prevención, atención y sanción a cualquier tipo de acoso que llegue a presentarse dentro de la asociación.

6. Articulación con el Comité de Convivencia para documentar posibles casos de acoso o cualquier tipo de discriminación que se llegue a presentar dentro de la asociación.

7. Respeto por las diferencias individuales de cultura, origen étnico, orientación sexual, género.

8. Fomentar en los procesos de selección de personal la igualdad de condiciones de empleo a los candidatos, sin importar raza, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación.

9. Respeto y promoción del derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

## 5.1.1 Responsables de la política

La consecución de la equidad de género en la asociación es responsabilidad de todos y cada uno de los miembros del equipo, como se ha mencionado previamente, no obstante, dentro de esta política se definen algunos actores clave que permitirán la implementación efectiva de esta, así:

- Referente de género y diversidad: La asociación contará permanentemente con un referente de género y diversidad que será el encargado de liderar la implementación de la política, esta persona será nombrada por el presidente de la asociación.

- Comisión de género y diversidad: Los miembros de la comisión de género serán los mismos miembros del comité de convivencia laboral (dado el número de empleados de la asociación), este comité siempre estará conformado mínimo por un representante del género femenino y un representante del género masculino. Esta comisión entre otras cosas deberá:





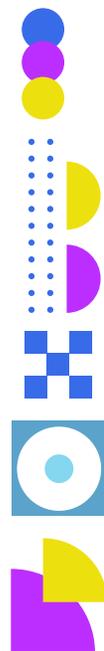
## 5.1.2 Implementación, divulgación, seguimiento y revisión de la política

El referente y la comisión tendrán como funciones las siguientes:

1. Implementación: La política y su plan de acción se pondrá en práctica dentro de la asociación, garantizando su debido cumplimiento y la aplicación de los principios en ellos recogidos.
2. Divulgación de la política: Esta política debe ser difundida a todos y cada uno de los miembros del equipo de Naturgas, aclarando todas las dudas que puedan generarse, esta política formará parte integral de la capacitación al recurso humano de Naturgas para fomentar su promoción y participación. Las actualizaciones que se realicen al presente documento serán debidamente informadas al recurso humano de la asociación. Adicionalmente la política será publicada en la página web de Naturgas para que pueda ser consultada por todos los grupos de interés.
3. Seguimiento: Esta política debe someterse a constante seguimiento y evaluación al respecto de los avances logrados, en lo relacionado con la aplicación del plan de acción, el análisis de los indicadores.
4. Revisión: La actual política será revisada y actualizada cada tres años a partir de su fecha de aprobación. La Comisión de Género, abrirá los canales necesarios para canalizar las sugerencias o propuestas de mejora de cualquier miembro de la asociación.

## 5.2 Lineamientos de no discriminación

Al respecto de la no discriminación la Asociación Colombiana de Gas Natural – NATURGAS prohíbe rotundamente cualquier clase de distinción, exclusión, restricción o preferencia con intención o sin ella, no sea objetiva, racional o proporcional, y cuyo objetivo o resultado se relaciona con la obstaculización, restricción, impedimento o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio de





étnico, religión, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad, opinión política o de cualquier otra índole.

los derechos humanos y libertades, de los líderes de la asociación hacia los colaboradores y colaboradoras y entre los mismos colaboradores o colaboradoras e incluso de las personas externas que visiten las instalaciones o con las cuales se tenga algún contacto, discriminación o exclusión basada en los siguientes motivos:

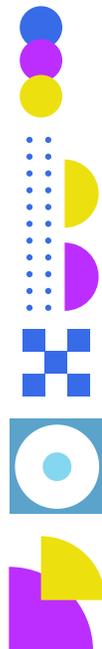
- Apariencia Física
- Características genéticas
- Color de piel
- Condición Económica
- Condición jurídica
- Condición de Salud
- Condición Social
- Cultura
- Edad
- Embarazo
- Estado civil
- Discapacidades
- Género

- Identidad de género
- Identidad o afiliación política
- Lengua
- Nacionalidad
- Origen étnico
- Opinión
- Preferencias sexuales
- Religión
- Responsabilidades familiares
- Sexo
- Situación familiar
- Situación migratoria

Las expresiones de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación social, antisemitismo, racismo y cualquier otra forma conexas de intolerancia será entendida como discriminación y están completamente prohibidas.

### 5.3 Lineamientos de conducta

La conducta dentro de la Asociación Colombiana de Gas Natural – Naturgas, siempre debe ser respetuosa y educada en el trato hacia las demás personas con las que haya lugar a interacción, siempre teniendo en cuenta las ideas y aportes de todos y cada uno con el fin de fomentar excelentes relaciones interpersonales, con base en el trato cordial y respetuoso, sin lugar a distinción de ninguna clase (sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, preferencias políticas o jerarquía). Los principios de diversidad, inclusión y equidad de género serán permanentemente promovidos dentro de la asociación, buscando siempre desarrollar





en el recurso humano una mentalidad global que permita suscitar un ambiente laboral propicio basado en la dignidad y el respeto para todos y cada uno de los colaboradores y colaboradoras. Los lineamientos de conducta se fundamentan en:

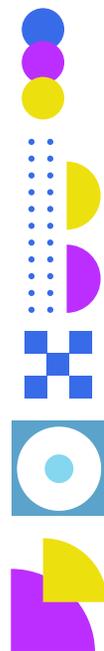
- Cumplimiento normativo, reglamentos y normas internas y externas en lo relacionado con diversidad, igualdad y equidad de género.
- Trato digno a los afiliados de la asociación y recurso humano.
- Igualdad de oportunidades.
- Ambiente laboral libre de acoso de cualquier tipo.
- Seguridad laboral (planes de SST).
- Absoluta reserva de la información privada y confidencial.

En la actualidad se cuenta con un Comité de Convivencia encargado de la vigilancia y la evaluación del cumplimiento adecuado de los comportamientos y conductas del recurso humano dentro de la asociación, el cual es la guía y el apoyo para la resolución de situaciones y consultas de los colaboradores y colaboradoras, identificando y proponiendo acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.

### **5.3.1 Lenguaje y comunicación inclusiva, no sexista ni discriminatoria**

A través de la presente política se promueve el uso de un lenguaje incluyente, libre de discriminación y expresiones prejuiciosas. El lenguaje y la comunicación inclusiva dentro de la asociación permiten favorecer las relaciones interpersonales fundamentadas en el respeto, la igualdad entre géneros, la visibilización de la mujer, y a su vez previene la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Las comunicaciones tanto orales como escritas, internas y externas, más la información a difundir (impresa, auditiva, visual, oral o digital), es preciso que todo el personal de la asociación haga un uso de lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, con base en:



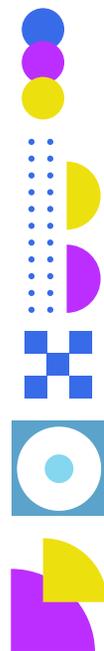


- Eliminar cualquier forma de discriminación por cualquier motivo en imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- En todas las formas de comunicación de la asociación hacer uso de lenguaje incluyente, no sexista, no prejuicioso, estereotipado por género, no incluyente, o de cualquier tipo de violencia que fomente la victimización, estigmatización, humillación o sugiera subordinación.
- Ofrecer una versión equilibrada de las personas y sus diversos modos de vida, sin emitir afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o las encierren únicamente en los roles tradicionales.
- Hacer uso respectivo del género femenino y masculino en: artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, hasta donde la claridad y fluidez de la comunicación lo permita.

### 5.3.1 Lenguaje y comunicación inclusiva, no sexista ni discriminatoria

El ambiente laboral de la Asociación Colombiana de Gas Natural – Naturgas, está fundamentado en el trato respetuoso en todos y cada uno de los niveles de la organización, aplicado en cualquier momento y lugar de interacción, durante la ejecución de las funciones, retroalimentación de desempeño y en espacios de expresión de ideas y opiniones. Dentro de Naturgas, con base en lo anterior, se encuentran prohibidas de forma explícita las acciones, situaciones o insinuaciones de acoso dentro de la asociación.

El acoso sexual, físico o verbal, es reprobado y sancionado. Dentro de la asociación son inaceptables los actos de este tipo a cualquier persona bajo cualquier circunstancia, mucho menos si se abusa del poder para acceder a estos tratos. Así como no es tolerado el acoso laboral, tampoco es tolerado ningún acoso entre colaboradores por condición social, cultural o de cualquier otra índole. Se promueve la no crítica o burla hacia los demás compañeros de trabajo, ni ninguna otra acción que perjudique la dignidad y el desempeño de la persona. Las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento del personal de la asociación y que propicien ambientes hostiles o intimidatorios también se encuentran estrictamente prohibidas.





### 5.3.3 Canales de atención

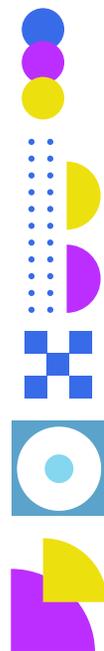
Naturgas pone a disposición de sus colaboradoras o colaboradores víctimas de maltrato, acoso, injusticias, discriminación o actos que vayan en contra de esta política, el Comité de Convivencia, el cual, debido al tamaño de nuestra entidad, hace las veces de Comisión de género y diversidad, para hacer las correspondientes denuncias guardando por completo el anonimato y confidencialidad de las víctimas. Acorde con la gravedad de cada uno de los casos denunciados, este será escalado a los líderes de la organización.

El acceso a este servicio de denuncia deberá realizarse de las siguientes maneras:

- Reunión directa con uno de los miembros del comité de convivencia. Para 2020 corresponden a: Laura Ximena Roncancio Valbuena y Andrés Sarmiento Grisales.
- Correo electrónico al menos a un miembro del comité explicando su situación o denuncia así: Laura Ximena Roncancio Valbuena – [lroncancio@naturgas.com.co](mailto:lroncancio@naturgas.com.co) y Andrés Sarmiento Grisales – [asarmiento@naturgas.com.co](mailto:asarmiento@naturgas.com.co)
- Llamada telefónica a los teléfonos: 2124543 – 2124055 extensiones 109 (Laura Roncancio) y 105 (Andrés Sarmiento)
- Fax: 2170713.
- Correspondencia directa dirigida al comité de convivencia o comisión de género y diversidad a la: Calle 72 No. 10 - 70 Torre A, oficina 705, Bogotá D.C.

### 5.3.4 Sanciones

Esta organización tiene como premisa el cabal cumplimiento de los valores y principios de la presente política y las normas y lineamientos derivadas de esta, con el fin de construir un ambiente laboral sano e inclusivo. Por esto, cualquier acto que derive un incumplimiento a esta política, dará lugar a la aplicación de sanciones en materia disciplinaria, que incluyen desde llamados de atención, reportes en el expediente personal y documentación de la situación, hasta un plan de corrección y mejora consignado en un acta administrativa, que podrá acarrear suspensión de labores, o en casos graves la terminación de la relación laboral con la asociación y aplicación de las sanciones legales correspondientes.



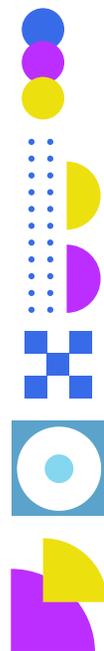


Es posible que la presente política de equidad de género y diversidad no incluya todas las situaciones que pudieran presentarse en el entorno laboral, de esta manera se considera que, si alguna situación particular no se encuentra incluida en el presente documento, pero representa una falta a la ética de la organización se deben aplicar los criterios basados en los valores que conforman la cultura de la asociación.

## 5.4 Lineamientos de equidad de género

Dentro de Naturgas, se promueve un ambiente de igualdad de acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, fomentando de esta manera la diversidad de género alineados a la realidad social y cultural y particularmente con objetivos enfocados a:

- Reforzar el compromiso en igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización y en la sociedad, sensibilizando sobre esta importante temática.
- Garantizar igualdad de remuneración al personal, de acuerdo con las funciones y responsabilidades equivalentes, siendo muy claro que para estos dos parámetros corresponde la misma remuneración tanto para hombres como para mujeres.
- Remover obstáculos que impidan o limiten el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización, a través de prácticas que atienden a criterios de mérito y capacidad relacionado con los requisitos de cada puesto de trabajo.
- Analizar las medidas de acción positiva para corregir desigualdades que puedan presentarse, fomentando a su vez el acceso a las mujeres a cargos de responsabilidad en los que se tiene escasa o nula representación de este género.
- Fortalecer y fomentar los mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional, facilitando a las mujeres la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en los que su representación sea insuficiente.
- Fomentar la participación de las mujeres en los diferentes órganos y niveles de la toma de decisiones, garantizando la igualdad en términos de participación y toma de decisiones, con el fin de conseguir una representación equilibrada.





- Fomentar las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo de esta manera la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres de la organización, eliminando la discriminación por motivo de género.

## 5.5 Lineamientos de esquemas flexibles de calidad de vida

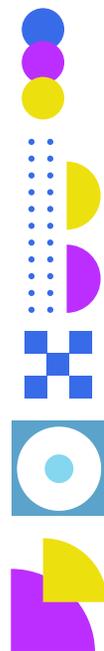
Naturgas cuenta con esquemas de flexibilidad para sus colaboradoras y colaboradores, que permiten fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con base en la mejora de la distribución del tiempo efectivo de trabajo, procurando siempre que la colaboradora o colaborador se sienta a gusto en su trabajo y mejore su calidad de vida.

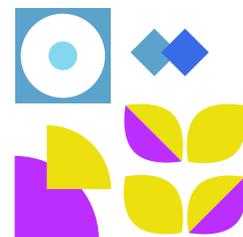
### 5.5.1 Licencia de maternidad y paternidad

Dentro de las medidas contempladas para fomentar la organización de las condiciones laborales con perspectiva de género, dando lugar a la conciliación de la vida laboral y familiar de los colaboradores y colaboradoras de Naturgas, adicional a los lineamientos que por norma deben aplicarse en caso de licencias de maternidad y paternidad, en Naturgas se propician espacios de dialogo para evaluar los casos cada colaborador o colaboradora con el fin de flexibilizar las opciones de trabajo o en caso de requerirse otorgar tiempo adicional para abordar la licencia de maternidad o paternidad de acuerdo con las necesidades personales.

### 5.5.2 Trámites personales

El recurso humano de Naturgas, tiene acceso a permisos especiales para llevar a cabo trámites personales, de acuerdo con las necesidades de cada uno de ellos. De esta manera, el personal puede solicitar la ausencia en su puesto de trabajo para atender temas personales. Quien solicite el permiso, deberá contar con la aprobación previa del presidente o el secretario general de la asociación.





## 6. Referencias

ALSEA. (28 de 05 de 2018). ALSEA. Obtenido de Política de diversidad e inclusión:

[https://www.alsea.net/uploads/es/documents/general\\_documents/Alsea\\_Politica\\_de\\_Diversidad\\_Inclusion\\_es.pdf](https://www.alsea.net/uploads/es/documents/general_documents/Alsea_Politica_de_Diversidad_Inclusion_es.pdf)

Colombia Diversa. (2020). Colombia Diversa. Obtenido de #50AñosDeOrgullo:

<https://colombiadiversa.org/noticias/los-50-sucesos-que-marcaron-la-historia-de-personas-lgbt-en-colombia/>

EDUCO. (2017). EDUCO. Obtenido de Política de Equidad de Género EDUCO Colombia :

[https://www.educo.org/Educo/media/Documentos/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Calidad/Politica\\_de\\_Equidad\\_de\\_Genero.pdf](https://www.educo.org/Educo/media/Documentos/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Calidad/Politica_de_Equidad_de_Genero.pdf)

FIDA. (S.F.). Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola. Obtenido de Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (:

<http://www.ifad.org/gender/glossary.htm>

Jhon, & Crespa. (2012). LGTBI de hoy. Obtenido de

<http://lgbtdehoy.blogspot.com.es>:

<http://lgbtdehoy.blogspot.com.es>

PNUD/PGA. (2017). Parliamentarians For Global Actions - PNUD. Obtenido de Parliamentarians For Global Actions - PNUD:

<https://www.pgaction.org/inclusion/pdf/handbook/es.pdf>

UNESCO. (S.F.). UNESCO. Obtenido de Igualdad de Género:

<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>

