



POLITICA DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| POLITICA DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN | 1 |
| 1 OBJETIVO..... | 3 |
| 2 GENERAL | 3 |
| 3 ALCANCE..... | 4 |
| 4 DEFINICIONES | 4 |
| 5 EQUIDAD LABORAL..... | 6 |
| 5.1 Ambiente de trabajo libre de acoso | 7 |
| 5.2 Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria | 7 |
| 5.3 Conciliación vida laboral, familiar y personal | 8 |
| 6 DIVERSIDAD | 8 |
| 7 INCLUSIÓN | 9 |
| 8 MARCO DE RESPONSABILIDADES | 9 |
| 9 CANALES DE COMUNICACIÓN:..... | 10 |

POLITICA DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

1 OBJETIVO

La presente política tiene por objetivo establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral en la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG).

2 GENERAL

Se prohíbe explícitamente toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, de las autoridades de la entidad para los colaboradores y entre los mismos cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

- Origen étnico o nacional
- Color de piel
- Cultura
- Sexo
- Género
- Edad
- Discapacidades
- Condición social
- Condición económica
- Condición de salud
- Condición jurídica
- Religión
- Apariencia física
- Características genéticas
- Situación migratoria
- Embarazo
- Lengua
- Idioma
- Opinión
- Preferencias sexuales
- Identidad de género
- Identidad o filiación política
- Estado civil
- Situación familiar
- Responsabilidades familiares

- Antecedentes penales

También queda prohibida la expresión de homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, racismo y otras formas conexas de intolerancia que serán entendidas como discriminación.

3 ALCANCE

La presente Política de Equidad, Diversidad e Inclusión debe ser implementada y aplicada al interior de la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG), de conformidad con la legislación vigente.

4 DEFINICIONES

Accesibilidad: Principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que el lugar de trabajo permita a los funcionarios con discapacidad desplazarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar sus actividades laborales.

Acción afirmativa: Es la medida de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación. Esta es aplicable mientras subsistan dichas situaciones.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 de 2006)

Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Ajustes razonables: Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, cuya realización no imponga una carga desproporcionada o afecte derechos de terceros. Estos se aplican cuando son requeridos en un caso particular, con el fin de garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

Desigualdad salarial: Se identifica como la brecha existente entre el promedio de ingresos laborales de una persona o de un grupo de personas que comparten una o varias características que los identifican (E.G. género, sexo, religión, inclinación política, entre otras) frente a un individuo o grupo de individuos que no comparten dichas características,

cuando esta diferencia no responde al principio de: “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual”.

Discapacidad: Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discriminación: Visión dominante en donde una persona (o grupo de personas) es considerada superior a otra por cualquier motivo. Es también toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, el sexo, el género, la edad, la condición socioeconómica o cualquier otra fuente de diversidad entre individuos, tenga por objeto o como efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de una persona o grupo de personas.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a una persona o a un grupo de personas. Radica en la abundancia, variedad y diferencia dentro de la especie humana. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad, entre otras, y la coexistencia entre sí.

Equidad de género: Es la imparcialidad en el trato que reciben las personas, independientemente de su género, de acuerdo con sus necesidades respectivas. Se manifiesta con un trato igualitario o diferenciado que resulte equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.

Género: Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas al sexo de una persona. Es también el grupo con el que se identifica una persona desde su sexualidad, entendido desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

Igualdad de género: Situación en la cual las personas acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del centro de trabajo.

Inclusión: Reconocer las diferencias que se dan entre las personas y los beneficios de la diversidad que representan, promoviendo la igualdad acceso a oportunidades e información.

Inclusión laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Lenguaje accesible: Es aquel que está dirigido a eliminar cualquier barrera de comunicación o información entre la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG)

y el personal que la conforma. El lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso y de fácil entendimiento.

Lenguaje incluyente: Es aquel que reconoce a todas las personas tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad entre las personas.

Lenguaje no discriminatorio: Es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a en condiciones de igualdad a todas las personas, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

Sexismo: Todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas debido a su sexo biológico, asumiendo y esperando determinadas características y comportamientos.

Sexo: Diferencias establecidas por características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Refiere a características que son universales al nacer.

5 EQUIDAD LABORAL

En la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) se respetan las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y sexo. Además, se promueve la igualdad de oportunidades y el desarrollo de todas las personas que hacen parte de la entidad, a través de:

- Procesos de selección y vinculación que buscan otorgar las mismas oportunidades de empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo a las personas, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las normas nacionales o internacionales.
- Políticas y procedimientos de selección, vinculación, contratación, promoción, formación, incentivos y otras condiciones laborales, que atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.
- Esquema de incentivos y beneficios que no hace diferencia alguna entre las personas que desempeñen funciones o responsabilidades similares.
- Se rechaza toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades de los funcionarios de la Entidad.

- Respetar y promover medidas que favorezcan el equilibrio, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.
- La Comisión de Regulación de Energía y Gas- CREG está comprometida con la igualdad efectiva de oportunidades entre personas, tanto en la organización como en la sociedad, y fomenta la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.

5.1 Ambiente de trabajo libre de acoso

El ambiente laboral de la Comisión de Regulación está definido por un trato respetuoso en todos los niveles de la organización; este principio aplica en cualquier momento y espacio de interacción, durante la realización de las funciones, en las sesiones de retroalimentación de desempeño y en cada foro de expresión de ideas y opiniones. Considerando lo anterior, queda absolutamente prohibida toda acción, situación o insinuación de acoso dentro de la Comisión de Regulación de Energía y Gas.

La Comisión reprueba el acoso sexual, físico y/o verbal de manera severa. En la Comisión de Regulación de Energía y Gas nadie tiene derecho a ejercer o insinuar actos de este tipo a otro colaborador en ninguna circunstancia, mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la entidad.

De la misma forma, no se tolera el acoso laboral: ningún colaborador o colaboradora debe ser molestado por otros debido a su condición social, cultural o de cualquier otra índole. Los colaboradores se deben abstener de la crítica y la burla hacia otro, comprendiendo que dichas acciones perjudican su dignidad y desempeño. Por lo anterior, quedan prohibidas las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador y que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil.

En la Comisión de Regulación de Energía y Gas se administran las diferencias de opinión manteniendo siempre una línea absoluta de respeto.

5.2 Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria

La Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) en aras de la simplificación del lenguaje se adhiere a las directrices de la Real Academia de la Lengua Española (RAE) sobre el lenguaje inclusivo y las cuestiones conexas, sin dejar de lado, el objetivo fundamental de esta política y, por tanto, cuando el contexto no deja clara la inclusión en referencia a hombres y mujeres se buscará una estructura de redacción adecuada (por ejemplo: las personas que hacen parte de la entidad o quienes hacen parte de la entidad) y así no incurrir en desdoblamientos innecesarios.

La CREG evitará el uso abusivo del masculino genérico, utilizando términos colectivos como: las personas, personal de planta, persona responsable, quienes soliciten, entre otros.

En la Comisión de Regulación de Energía y Gas se promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios. Esto con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Dentro de las comunicaciones orales y escritas de la CREG, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral, se promueve el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, tomando en cuenta lo siguiente:

- Rechazar cualquier forma de discriminación por motivo de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- Representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o muestren únicamente en los roles tradicionales.

5.3 Conciliación vida laboral, familiar y personal

En la Comisión de Regulación de Energía y Gas se promoverán diversos esquemas de flexibilidad con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo. Los lineamientos detallados pueden ser consultados en las respectivas Políticas de salario emocional definidos en el Programa de Bienestar e Incentivos para la CREG.

6 DIVERSIDAD

En la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) se mantendrá siempre una conducta respetuosa y educada en el trato para las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones fomentando una relación sana, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía. Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará desarrollar al interior de la CREG una mentalidad global que permita un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto para todos.

Nuestras pautas de conducta se reafirman en el Código de Integridad y Políticas de Gobierno Corporativo, establecidos por la Entidad dentro del cual se contempla los siguientes factores referentes a este tema:

- Cumplimiento con la ley, reglamentos y normas internas y externas
- Igualdad de oportunidades
- Lugar de trabajo libre de acoso
- Seguridad laboral
- Conciliación vida familiar y laboral
- Cuidado de nuestra información privada y confidencial
- Se cuenta con una instancia encargada de vigilar y evaluar el cumplimiento adecuado del Código de Integridad.

7 INCLUSIÓN

La Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) está comprometida a que en la implementación de sus acciones, prácticas, procesos y servicios no se restringirá el acceso a ninguno de los actores involucrados sean ellos funcionarios, contratistas o grupos de interés por su condición de discapacidad, orientación sexual, condición social, edad, entre otros.

Cualquier persona tendrá la oportunidad de participar en los procesos y no habrá barreras implícitas o explícitas cualquiera sea la función que desempeñe, el género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad o cualquiera otra diversidad para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones

8 MARCO DE RESPONSABILIDADES

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

1. Grupo de Equidad Diversidad e Inclusión: Está encargado de: i) Definición de medidas para hacer seguimiento, ii) Seguimiento y monitoreo a cumplimiento de política, iii) Resolución de situaciones y consultas del personal, iv) identificar y proponer las acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.
2. Gestión Humana – Subdirección Administrativa y Financiera: Está encargada de realizar las acciones de sensibilización y capacitación de la política de diversidad e inclusión en armonía con las actividades planteadas para la apropiación del Código de Integridad y de aplicar la política en los procedimientos de selección y vinculación, desarrollo, formación, bienestar e incentivos y evaluación del desempeño.
3. Comité de Convivencia Laboral: Instancia encargada de velar por la prevención de las situaciones que configuren acoso laboral, prevenir el estrés laboral cuyo

- origen sea el acoso laboral y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral de acuerdo con lo definido en la Ley 1010 de 2006.
4. Proyección Corporativa y Relaciones con el Entorno: Se encarga de 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 a los grupos de interés.
 5. Comité de Gestión y Desempeño: Instancia encargada de hacer seguimiento al cumplimiento de la Política de Integridad y definir acciones ante situaciones de incumplimiento.

9 CANALES DE COMUNICACIÓN:

La Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG) pone a disposición de toda persona o personas quienes pudieran ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole el Código de Integridad o Política de Equidad, Diversidad e Inclusión una línea exclusiva para hacer las denuncias correspondientes de manera anónima y confidencial. Dependiendo de la gravedad del caso, éste se escala a la Dirección Ejecutiva o al Grupo de Control Interno Disciplinario en caso de considerarse una falta disciplinaria. puede ser denunciado por los siguientes medios:

- Línea telefónica:
- E-mail: escuchamos@creg.gov.co



JORGE ALBERTO VALENCIA MARÍN
Director Ejecutivo

| REVISIÓN | FECHA | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO |
|----------|----------------|------------------------------|
| 01 | Noviembre 2020 | Versión 1. Creación Política |

COMISION DE REGULACION DE ENERGIA Y GAS (CREG)
11/12/2020 09:59:48
No.RADICACION I-2020-004919
No. FOLIOS 10 ANEXOS
Para Respuesta o Adicionales Cite No. de Radicación