

## DECISIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 158

Por la cual se aprueba la “Política de Diversidad e Inclusión”

**El Director General de Gas Natural de Lima y Callao S.A.**

En uso de las facultades que le confieren los Estatutos de la Sociedad

### CONSIDERANDO

Que, tanto GNLC S.A. como el Grupo Energía Bogotá tienen la profunda convicción 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.

Que, en atención a ello se hace prioritario contar con una Política de Diversidad e Inclusión para GNLC S.A., la misma que se encuentra alineada a la aprobada previamente por el Grupo Energía Bogotá.

Que, de conformidad con el estatuto social de GNLC S.A. y la Ley General de Sociedades, el Director General tiene la facultad para administrar los negocios de la sociedad.

### DECIDE:

**PRIMERO.** - Aprobar la Política de Diversidad e Inclusión de GNLC S.A., la misma que tiene como propósito establecer 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.

**SEGUNDO.** - La Presente Decisión rige a partir de su expedición.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Lima, Perú a los 08 días del mes de marzo de 2021.



**MARIO MARTÍN MEJÍA DEL CARPIO**  
Director General

## **POLITICA DE DIVERSIDAD E INCLUSION CALIDDA. GAS NATURAL DE LIMA Y CALLAO**

### **I. PROPÓSITO**

La Política de Diversidad e Inclusión de Calidda y 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 todas las personas.

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 parte de la organización, respetadas, valoradas y reconocidas por ser quienes son y por sus contribuciones hacia objetivos organizacionales.

En Calidda y en el Grupo Energía Bogotá tenemos 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.

### **II. ALCANCE**

La presente política aplica a todos los colaboradores de Calidda.

### III. CONTENIDO

#### Declaración de Compromisos

1. Promover y defender los derechos humanos de todas las personas que trabajan en nuestra empresa<sup>1</sup>.
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 y promover la diversidad.
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.
6. Generar un ambiente laboral libre de violencia que favorezca la calidad de vida de todas las personas.
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 todas las personas.
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 Sostenibilidad y Comunicación y la Dirección de Gestión de Personas de Calidda o quienes hagan sus veces:** Están a cargo de la gestión para la implementación, seguimiento, monitoreo, control y mejora continua de la presente política en Calidda y en el Grupo Energía Bogotá. El alcance de su gestión incluye definir

---

<sup>1</sup> Calidda se encuentra adherida al Pacto Global de las Naciones Unidas, orientando su crecimiento sostenible bajo los diez principios que enmarcan en cuatro áreas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción

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 Diversidad e Inclusión:** Vigila el cumplimiento de la política y formula recomendaciones a las Direcciones a cargo.

Las áreas de comunicación interna y externa, o quienes 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 en los grupos de interés.

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

#### IV. CONTROL DE CAMBIOS

No aplica para la primera versión

-----

**Elaborado:** Mónica Áristizabal -Dirección de Gestión de Personas

**Revisado:** Martín Mejía-Director General

**Aprobado:** Martín Mejía-Director General

**Dirección:** Dirección de Gestión de Personas