


POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION	TTHH-D-11	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 06/10/2025	

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE COINOGAS S.A.
E.S.P.

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos corporativos para garantizar un ambiente laboral respetuoso, equitativo, diverso e inclusivo, libre de toda forma de discriminación, acoso o exclusión, promoviendo la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de las diferencias individuales de los trabajadores, contratistas, proveedores y demás grupos de interés de COINOGAS S.A. E.S.P., en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia y la normatividad vigente.

2. ALCANCE

Esta política aplica a cualquier persona relacionada de manera directa o indirecta con COINOGAS S.A. E.S.P. o en cualquiera de sus actividades tales como: Sus colaboradores y colaboradoras, directores y directoras, junta directiva, accionistas, agentes, contratistas, proveedores, socios, clientes o cualquier tercero; para respetarla, cumplirla y promoverla.

Su aplicación se extiende a todos los procesos de gestión humana, incluyendo selección, contratación, capacitación, desarrollo, evaluación del desempeño, promoción, compensación y desvinculación.

3. MARCO NORMATIVO

Esta política se fundamenta en las siguientes disposiciones legales y reglamentarias, entre otras:

- J Constitución Política de Colombia: artículos 1, 13, 43 y 53 (principios de dignidad humana, igualdad y no discriminación).
- J Ley 1010 de 2006: "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".
- J Ley 1257 de 2008: "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones" - Medidas para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra la mujer.
- J Ley 1482 de 2011: "Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones"- Sanción de actos de discriminación y hostigamiento por razones de raza, religión, ideología, política, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad.
- J Decreto 4463 de 2011: "Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008" – Acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres.
- J Ley 1618 de 2013: "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad".
- J Circular 0055 de 2024: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores Sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION	TTHH-D-11	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 06/10/2025	

- J) Circular 0075 de 2025: Prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas.

4. DEFINICIONES

Accesibilidad: Cualidad que busca, a través de la identificación de barreras en el acceso a lugares, bienes y servicios, que se garantice este acceso para todas las personas en igualdad de condiciones.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, dirigida de una persona a otra, encaminada a incomodar, desmotivar, infundir miedo, intimidación, terror y/o angustia, causando un perjuicio laboral o induciendo la renuncia al trabajo. La exigencia del cumplimiento de las responsabilidades ordinarias asignadas no constituye acoso laboral siempre que los requerimientos de cumplimiento, eficiencia y colaboración sean justificados, objetivos y no discriminatorios.

Acoso sexual: Cualquier acto de asedio físico, psicológico o verbal, insinuación, solicitud, persecución, hostigamiento, o conducta dirigida a una persona que no lo desea o no es consentido, con el fin de atentar contra su dignidad o crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo, con una connotación sexual. Toda persona puede ser víctima de acoso sexual sin importar su género. El acoso sexual se ejerce habitualmente valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, pero no está limitado a estas situaciones.

Igualdad en la remuneración en razón del género: En aplicación del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se garantizará la aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del principio de igualdad de remuneración en razón del género.

Discapacidad: Es un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y las barreras que enfrentan debido a actitudes de las personas con que interactúan y los entornos en que se desenvuelven, evitando su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

Diversidad: Pluralidad de identidades y expresiones culturales que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, identidades de género, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí.

Discriminación: Cualquier acto, política o expresión verbal, no verbal o escrita que implique un trato inequitativo, injusto o denigrante de una persona a partir de una característica personal como: edad, raza, etnia, sexo, género, orientación sexual, identidad y expresión de género,

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION	TTHH-D-11	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 06/10/2025	

nacionalidad, religión, creencia, postura o ideología política, discapacidad, origen familiar y estado civil, situación social y económica, situaciones de salud, razones lingüísticas, y cualquier otra condición, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de sus derechos, la igualdad real entre las personas o las oportunidades de un grupo.

Equidad de género: Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Género: El género se refiere a las características que socialmente se atribuyen a los hombres, a las mujeres y a las personas no binarias. Como toda categoría socialmente construida, su definición y entendimiento puede cambiar con el tiempo.

Igualdad de género: Situación en la cual toda persona, independientemente de su género o identidad de género, accede a 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 trabajo.

Inclusión: Dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de nuestras diferencias, promoviendo prácticas participativas y brindando igual 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 mejorar la información y comunicación en el ambiente laboral. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso, respetuoso y de fácil entendimiento.

Lenguaje incluyente: Es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres 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 de género.

5. PRINCIPIOS

-) Respeto por la dignidad humana: Cada persona es valorada por su condición humana, sin distinción alguna.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION	TTHH-D-11	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 06/10/2025	

-) Equidad: Se garantiza trato justo y condiciones laborales basadas en el mérito y las competencias.
-) Tolerancia: Se promueve la aceptación y el diálogo frente a las diferencias culturales, ideológicas y personales.
-) Transparencia: Los procesos de selección, evaluación y desarrollo se realizan bajo criterios objetivos y verificables.
-) Confidencialidad: Se protege la información personal sensible de todos los colaboradores.
-) Accesibilidad: Se adecuan los entornos físicos, tecnológicos y comunicativos para garantizar la participación efectiva de personas con discapacidad.
-) Corresponsabilidad: Todos los miembros de la organización son responsables de fomentar un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación.

6. RESPONSABILIDADES

-) Gerencia General: Aprobar la política y garantizar los recursos para su implementación.
-) Área de Talento Humano: Incorporar los principios de esta política en todos los procesos de gestión del personal.
-) Comité de Convivencia Laboral: Prevenir y atender situaciones de acoso o discriminación.
-) Todos los colaboradores: Conocer, cumplir y promover los lineamientos de la política, reportando cualquier situación contraria a sus principios.


7. COMPROMISOS DE LA EMPRESA

-) Promover la igualdad de trato y oportunidades en todas las etapas de la relación laboral.
-) Prevenir y sancionar cualquier conducta de acoso, hostigamiento o discriminación.
-) Implementar programas de sensibilización y formación en temas de diversidad, inclusión y derechos humanos.
-) Establecer mecanismos de denuncia confidenciales y seguros para reportar conductas discriminatorias.
-) Favorecer la contratación inclusiva de grupos poblacionales diversos.
-) Evaluar periódicamente el cumplimiento y efectividad de esta política.
-) Promover el uso de un lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio, libre de expresiones de prejuicio y estereotipos de género, raciales o por cualquier razón.
-) Promover la diversidad, la inclusión y la no discriminación, así como a hacer todos los esfuerzos razonables para atraer, contratar y retener perfiles diversos para todos los cargos dentro de la organización y para que el personal esté conformado teniendo en cuenta criterios de equidad de género y participación de personas provenientes de distintos sectores.

8. PILARES

a) Inclusión laboral

COINOGAS S.A E.S.P. busca que su equipo de trabajadores y trabajadoras reflejen los principios y valores corporativos, así como su misión e impacto en la sociedad.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION	TTHH-D-11	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 06/10/2025	

Creemos que el talento puede ser encontrado en esquemas de vida muy diferentes siempre y cuando existan las oportunidades. Es por esta razón que buscamos implementar programas que propicien o faciliten la inclusión laboral con equidad de género en diferentes sectores de la población.

b) Equidad de género

COINOGAS S.A E.S.P. promueve la igualdad de oportunidades para las personas, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, en lo que se refiere al acceso a un trabajo digno, formación, promoción profesional y condiciones laborales equitativas.

Para ello adoptará las siguientes acciones:

Asegurará una compensación imparcial, objetiva y justa a través de la escala salarial. Garantizará el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera, implementando prácticas que atiendan a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del cargo.

Fomentará el acceso de las mujeres a cargos de responsabilidad y toma de decisiones participando en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisión de la organización.


Promoverá condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas que trabajan en COINOGAS S.A E.S.P., velando por la eliminación de la discriminación por motivos de género.

c) Diversidad étnica

COINOGAS S.A E.S.P promueve la diversidad étnica y cultural en el trabajo. Para ello, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas tendientes a que personas pertenecientes a pueblos indígenas y comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales hagan parte de la planta de personal.

d) Personas con discapacidad

COINOGAS S.A E.S.P en la medida de sus posibilidades, realizará adaptaciones en los espacios de trabajo con miras a reducir o eliminar barreras que impidan el desarrollo laboral y profesional del personal. Asimismo, y en la medida de sus posibilidades, tomará medidas razonables que garanticen que personas con discapacidad hagan parte de la planta de personal.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSION Y NO DISCRIMINACION	TTHH-D-11	
	REVISION 01	
	FECHA REV: 06/10/2025	

e) Adultos mayores

Para lograr un ambiente laboral incluyente, es importante contemplar la diversidad generacional. Por este motivo, COINOGAS S.A E.S.P promueve el respeto por los derechos de adultos y adultas mayores, así como su inclusión, beneficios económicos y empoderamiento en nuestros espacios de trabajo.

f) Personas pertenecientes o que se identifiquen con grupos históricamente discriminados y/o en situación de vulnerabilidad

COINOGAS S.A E.S.P. cree en la importancia de generar empleos que provean trabajos dignos a todas las personas en su diversidad. Es por esta razón, que abre las puertas de la empleabilidad a grupos en situación de vulnerabilidad, con miras a beneficiar en este esfuerzo (no exclusivamente) a las mujeres, pueblos indígenas, comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales, el campesinado, personas con orientación sexual y/o de identidad de género diversa, personas con discapacidad, personas en condiciones socioeconómicas desfavorables, personas migrantes y refugiadas, personas desplazadas forzosamente, víctimas del conflicto armado y aquellas personas que por razones de salud o por cualquier otra condición social, económica y cultural sufran discriminación.

9. Proceso y consecuencias

La discriminación y el acoso laboral se califican expresamente como faltas graves y podrán dar lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

En la política de prevención del acoso laboral, el manual del comité de convivencia laboral y demás documentos, establecen los principios, procedimientos de denuncia o puesta en conocimiento, direccionamiento del proceso, competencia, aplicación de medidas de protección, preventivas y/o correctivas y recomendaciones.

10. Vigencia

Esta política entra en vigencia a partir del momento de su publicación.

En constancia de lo anterior firma el día 06 de octubre de 2025,



GERARDO CUADROS CHAHIN
Representante Legal
COINOGAS S.A E.S.P.