

Manual del Sistema de Debida Diligencia en DDHH

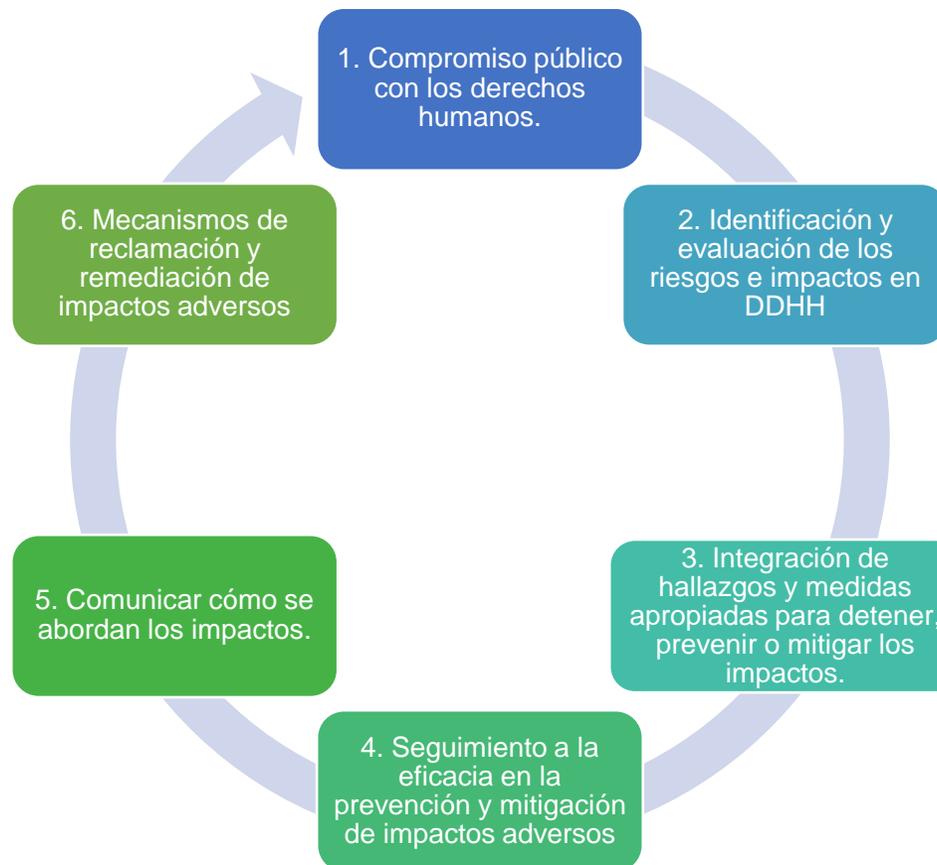
El Manual del Sistema de Debida Diligencia en DDHH de TGI, establece acciones sistemáticas, articuladas y trazables, orientadas al mejoramiento continuo del desempeño de la Empresa en la materia. Conozcamos un poco sobre este Manual:

¿A QUIÉNES APLICA?

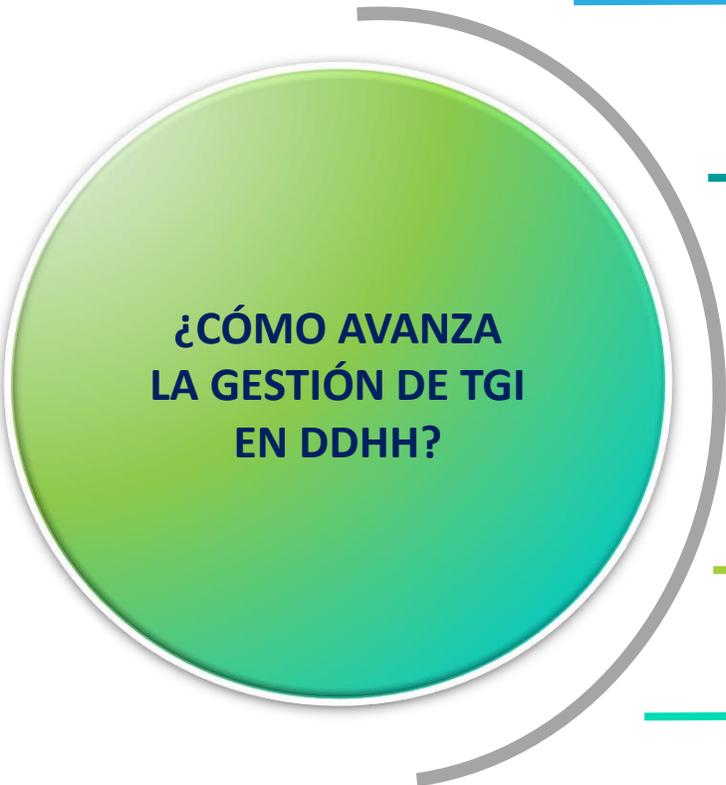
A todas las áreas de la empresa, ya que su objetivo es establecer las acciones en el marco de la Debida Diligencia en DDHH. Igualmente, se extiende a su cadena de valor.



ETAPAS DEL MANUAL DEL SISTEMA DE DEBIDA DILIGENCIA EN DDHH



Se sugiere que los cuadros de información aparezcan en pantalla a medida que se da clic.



¿CÓMO AVANZA
LA GESTIÓN DE TGI
EN DDHH?



1 COMPROMISO PÚBLICO CON LOS DERECHOS HUMANOS.



2 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS E
IMPACTOS EN DDHH



3 INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS Y MEDIDAS APROPIADAS PARA
DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS.



4 SEGUIMIENTO A LA EFICACIA EN LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE
IMPACTOS ADVERSOS.



5 COMUNICAR CÓMO SE ABORDAN LOS IMPACTOS



6 MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REMEDIACIÓN DE
IMPACTOS ADVERSOS



Política de Derechos Humanos



En el marco de nuestro compromiso político con los DDHH, en TGI contamos con nuestra **Política de Derechos Humanos**. Vamos a conocerla:

La política está compuesta de tres elementos importantes que debes conocer:

OBJETO

Nuestra Política establece los principios y lineamientos que guían a TGI en el **cumplimiento de su deber ético y legal de respetar, promover y reparar los Derechos Humanos** en todas sus actuaciones y ámbitos de relacionamiento.

ALCANCE Y RESPONSABLES

Esta Política **aplica** a todos/as los/as **colaboradores/as de TGI, así como a los proveedores y contratistas** en el marco de nuestras relaciones comerciales.

- El respeto y promoción por los Derechos Humanos debe reflejarse en la gestión de todas las áreas y el comportamiento de todos los colaboradores/as.

SOBRE NUESTRA POLÍTICA DE DDHH

- Reconocemos que los DDHH son una condición para el **desarrollo sostenible**.
- Nos alineamos con la Constitución Política de Colombia y normativas internacionales, como los **PRNU y la Guía de la OCDE sobre debida diligencia en Derechos Humanos para una Conducta Empresarial Responsable**.
- Prestamos especial atención, sin limitarnos, a los derechos relacionados con las condiciones de trabajo digno y seguro, y con nuestra cadena de suministro.

¿CON QUIÉN SE COMPROMETE TGI EN SU POLÍTICA DE DDHH?



EMPLEADOS/AS



COMUNIDADES



PROVEEDORES,
CONTRATISTAS Y ALIADOS

¿A QUÉ SE COMPROMETE TGI EN SU POLÍTICA DE DDHH?

Haz clic para con

Compromisos con empleados/as:

- Trabajamos de manera constante para asegurar condiciones de trabajo digno y seguro que aporten al desarrollo integral de los colaboradores/as.
- Rechazamos cualquier forma de discriminación, violencia o acoso laboral o sexual y promovemos el derecho a la igualdad en el empleo y la ocupación, de conformidad con la Política empresarial de Diversidad e Inclusión.
- Reconocemos la importancia individual y social del derecho de asociación y negociación colectiva y cumplimos a cabalidad las disposiciones legales orientadas a su protección.
- Respetamos los derechos a la libre expresión, a la participación y a presentar peticiones de nuestros colaboradores/as, las comunidades y en general de nuestros grupos de interés. Establecemos estrategias y mecanismos para el ejercicio de estos derechos respecto de nuestras actividades y fomentamos el respeto mutuo, la confianza y el diálogo para manejar las diferencias. No toleraremos cualquier amenaza, intimidación, u otro acto de represalia contra la expresión pacífica de opiniones o inquietudes frente a nuestras actividades.



ORES,
Y ALIADOS

¿A QUÉ SE COMPROMETE TGI EN SU POLÍTICA DE DDHH?

Haz clic para conocer los compromisos



EMPLEADOS,

Compromisos con comunidades:

- El reconocimiento, respeto y promoción por los derechos de las comunidades.
- Nuestro relacionamiento con las comunidades se basa en el respeto de sus derechos individuales y colectivos y está orientado a la generación de valor compartido para el mejoramiento de las condiciones territoriales y socioeconómicas para la generación de desarrollo y bienestar.
- Reconocemos la importancia de los derechos de las comunidades a gozar de un medio ambiente sano; a disponer y gozar de sus tierras, bienes y recursos y a llevar su vida libre de temores a su seguridad, salud e integridad. Por ello adoptamos un enfoque preventivo de gestión para evitar al máximo los impactos adversos que nuestras actividades puedan ocasionar, explorar alternativas de solución, y por último mitigar y compensar
- Valoramos y respetamos la diversidad cultural de las comunidades. Promovemos el conocimiento y entendimiento mutuo a través del diálogo intercultural, con especial atención en los derechos de las comunidades étnicas.

LIADOS

¿A QUÉ SE COMPROMETE TGI EN SU POLÍTICA DE DDHH?

Haz clic para conocer los compromisos de TGI con cada grupo de interés



EMPLEADOS/AS

Compromisos con proveedores, contratistas y aliados:

- No toleramos prácticas de trabajo forzoso u obligatorio ni la vinculación de trabajo infantil en nuestra compañía o en nuestra cadena de suministro.
- Incorporamos el deber de cumplimiento de nuestras políticas corporativas, incluida la presente Política, en los acuerdos comerciales con proveedores, contratistas y socios comerciales, e implementamos mecanismos de debida diligencia, supervisión y sanción en caso de incumplimiento.
- Asimismo, promovemos la colaboración con nuestros aliados de la cadena de suministro para la adopción de buenas prácticas en línea con los estándares internacionales.
- Procuramos que nuestras relaciones comerciales con socios, clientes y otros aliados comerciales o institucionales se rijan por estos principios y honren los compromisos establecidos en esta Política.

ADOS



IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH

La **identificación y evaluación de riesgos e impactos en DDHH** se realiza como una de las actividades más relevantes del proceso de debida diligencia en Derechos Humanos. Su objetivo, es **garantizar una efectiva gestión de los impactos que puedan ser adversos para las personas y las comunidades**, acordes con su naturaleza y magnitud. Acá te contamos cómo hemos avanzado en este ejercicio desde TGI:

¿Cómo se evalúa la gravedad de los impactos para su debida priorización?

La gravedad de los impactos se evalúa por su escala, alcance y carácter irremediable. TGI SA ESP considera estos tres factores para determinar la gravedad o relevancia de un posible impacto en los derechos humanos tomando en cuenta:

La **"escala"**: gravedad del daño producido en el disfrute de los derechos humanos;

El **"alcance"**: cuántas personas se han visto, se ven o podrían verse afectadas;

La **"irremediabilidad"**: dificultad en retornar el derecho o los derechos al titular afectado.

La gravedad puede evaluarse a nivel de la actividad, operación o de proyecto, y como parte de una evaluación de impacto o como respuesta a un incidente emergente.

Ocho áreas de impacto que se deben evaluar:

TGI SA ESP establece ocho áreas de impacto potencial, las cuales se adaptan al contexto local de las actividades y operación de la empresa:

1. Prácticas laborales

2. Comunidades

3. Relaciones comerciales

4. Cadena de suministro

5. Privacidad y tecnologías digitales

6. Medio Ambiente

7. Seguridad pública

8. Diversidad, equidad e inclusión

IDENTIFICACIÓN DE Y EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH



ANÁLISIS DE IMPACTOS EN DERECHOS HUMANOS

El análisis de impactos tiene como objetivo identificar todos los impactos que puedan tener las operaciones de la compañía, así como la de sus relaciones comerciales sobre los derechos humanos incluyendo los impactos generados en cada proyecto, así como en la cadena de valor del negocio. Por lo tanto, incluye a proveedores, contratistas, aliados y a cualquier socio con el que la compañía establezca una relación comercial (PRNU, número 18).:

Este proceso debe:

- a. Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes;*
- b. Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación”.*

Es importante recordar que el análisis de impacto en DDHH se centra en los impactos de las actividades de la empresa en las personas y no considera, en ningún caso, los riesgos hacia el negocio.

Etapas de un análisis de impactos:

Identificación	de los impactos potenciales y reales
Evaluación	de determinados impactos (reales y potenciales) para asignar nivel de gravedad y establecer priorización en las medidas
Seguimiento y evaluación	de las medidas para prevenir, mitigar y reparar los impactos
Identificación/Evaluación	¿Hay impactos nuevos? ¿Cuál es su gravedad, Periódicas y probabilidad?

DIFERENCIA ENTRE IMPACTOS REALES Y POTENCIALES

Los impactos reales son aquellos en los cuales se confirma que la empresa ha causado o ha contribuido a causar impactos negativos en los derechos humanos, a través de sus actividades, productos o servicios, así como los impactos causados por las operaciones de sus relaciones comerciales (contratistas o socios).

Los impactos potenciales son aquellos que se pueden producir o materializar en el futuro.

Esta distinción es importante puesto que para los impactos reales se deben iniciar acciones de mitigación y en su caso, de reparación. Para los potenciales, se requiere establecer medidas de prevención porque aún no se han producido.

CONSIDERACIONES PARA LA ETAPA DE IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS:

1. Se realizará la evaluación de riesgos y la identificación de impactos considerando el contexto geográfico, la actividad operativa y las relaciones con los grupos de interés. Este ejercicio debe realizarse de manera periódica debido a que los riesgos e impactos pueden cambiar con el tiempo y con las circunstancias en un territorio u operación.
2. Se profundizará en la evaluación de impactos para determinar, a través de un ejercicio en terreno, aquellos que sean especialmente graves y su tipo de conexión con la empresa, con el fin de establecer medidas de prevención y mitigación efectivas. Para ello se debe tener en cuenta, la probabilidad de ocurrencia y la gravedad para las personas de acuerdo con los criterios de alcance, gravedad y remediabilidad.
3. Se considerará los impactos reales y potenciales en el desarrollo de la operación empresarial, especialmente en aquellos que puedan requerir la aplicación del principio de precaución en un entorno con expectativas y demandas concretas.
4. Se considerará los riesgos e impactos en materia de derechos humanos para los titulares de derechos y no para la empresa.
5. Se examinará en el mediano plazo los impactos relacionados con la cadena de suministro.

2 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH

En el marco de su compromiso con los Derechos Humanos TGI SA ESP ha realizado diferentes ejercicios y desde diferentes perspectivas la **identificación y evaluación de riesgos e impactos en DDHH**. Acá te contamos cuándo y cómo los hemos hecho:



2 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH

En el marco de diferentes

2019 – 2020

Diagnóstico Interno y análisis de riesgos e impactos en Derechos Humanos desde los procesos de TGI SA ESP:

- Se realizó a partir de: (i) el análisis de factores críticos sociopolíticos del orden nacional de la situación de derechos humanos y (ii) los aspectos funcionales internos de mayor probabilidad a la generación de riesgos de derechos humanos.
- Una vez determinados los factores críticos operacionales y del entorno, se realizó la identificación de los riesgos de afectación a los derechos humanos y su valoración.
- La valoración de la magnitud del riesgo se realizó en escala de 1-5 de acuerdo con la probabilidad, impacto, gravedad del riesgo en DDHH, alcance y remediabilidad.
- Entre los principales riesgos se encontraron temáticas asociadas a comunidades étnicas; trabajo en condiciones dignas y seguras; uso de fuerza por parte de seguridad privada; medio ambiente; y derechos económicos.
- Se desarrolló un Plan de Acción para dar manejo de los riesgos en derechos humanos identificados. En el componente "Detener, prevenir o mitigar y remediar" podrás conocer más sobre este Plan de Acción.

Diagnóstico Interno de riesgos de Derechos Humanos desde los procesos

2019

profunda y desde

2024

Impactos en DDHH desde la perspectiva de derechos humanos y desde 4 ejes: Comunidades, Medio Ambiente, Seguridad Privada, relaciones laborales

2 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH

En el marco de diferentes persp

2021- 2022

Evaluación de riesgos e identificación de impactos sociales desde la operación de TGI SA ESP, realizado en el 100% de las áreas de influencia directa de los centros operacionales:

- Se realizó una evaluación de los riesgos y posibles impactos adversos que se puedan generar en las áreas de operación de TGI y los impactos adversos que alteren las buenas prácticas de la gestión e impidan el adecuado desarrollo de las operaciones.
- En esta evaluación se identificaron los impactos directos, indirectos o acumulativos.
- Se realizó en el 100% de los Centros de Operación (8 infraestructuras operativas) y Estaciones Compresoras de Gas (16 infraestructuras operativas).
- Abarcó actores internos y externos que directa o indirectamente tienen relación con TGI como contratistas y subcontratistas, gobierno local y comunidad del área de influencia directa.
- Se consolidaron un total de 107 vulneraciones agrupadas en ocho (8) riesgos.
- TGI diseñó un Plan de Acción con medidas y acciones de mitigación en Derechos Humanos para los riesgos identificados. En el componente "Detener, prevenir o mitigar y remediar" podrás conocer más sobre esto.

Diagnóstico Interno y a riesgos de Derechos H desde los procesos de

la y desde

24

en DDHH
pectiva de
y desde 4
unidades,
relaciones
laborales

2019- 2

2 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH

En el marco de diferentes perspectivas

2023

Identificación de asuntos destacados en DDHH, analizado desde 8 áreas de influencia priorizadas e incluyendo la caracterización del contexto de los territorios correspondientes:

- Los asuntos destacados en DDHH son aquellos cuya gestión resulta crítica para la empresa ya sea, porque pueden generar consecuencias negativas más graves sobre el goce efectivo de derechos de cualquier persona asociada a la operación de la empresa (trabajadores/as, clientes, comunidades, entre otros), son tendencia en el sector y podría afectar la competitividad de la empresa y/o el contexto de sostenibilidad en el que se desarrollan las operaciones requiere una respuesta oportuna por parte de la compañía.
- Se realizó en 8 áreas de influencia priorizadas por TGI.
- Incluye los bloques de derechos identificados, las áreas de impacto priorizadas por la empresa (cadena de suministro, clientes, comunidades y prácticas laborales) y la descripción de cada asunto destacado en DDHH, la cual incluye la caracterización del contexto de los territorios correspondientes.
- Se identificaron asuntos destacados relacionados con medio ambiente y salud, pueblos indígenas, acceso a información y participación, nivel de vida adecuado, trabajo y condiciones de trabajo y seguridad.

Diagnóstico Interno y a riesgos de Derechos Humanos desde los procesos de

2019

24

en DDHH efectiva de / desde 4 nidades, laciones laborales



RECUERDA: Esta evaluación entiende por impactos, aquellas consecuencias negativas sobre los derechos humanos cuando por razón de un acto se elimina o se reduce la capacidad de una persona (titular de derecho) para disfrutar de estos derechos.

riesgos... desde los procesos de TGI SA ESP.

2019- 2020

Evaluación
identifica
desde la
realizado
de influe
operacio

2024

Evaluación de impactos en DDHH realizado desde la perspectiva de los titulares de derecho y desde 4 áreas de impacto: Comunidades, cadena de suministro, relaciones comerciales y prácticas laborales:

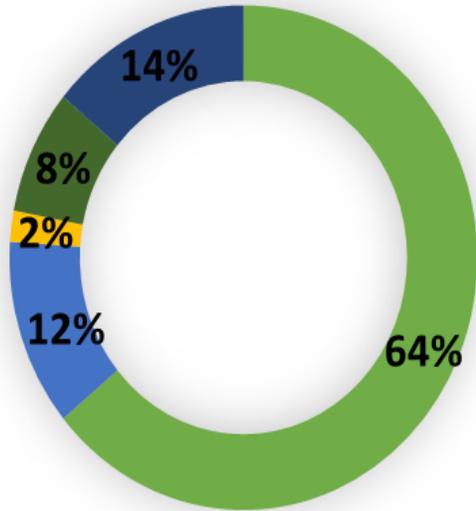
- Según los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, las empresas deben evaluar las consecuencias negativas que sus actividades puedan generar sobre las personas y establecer medidas de manejo adecuadas para estas desde la perspectiva de los titulares de derechos y no desde los riesgos para la empresa.
- Los **tipos de impactos**, según los Principios Rectores pueden ser: **reales, potenciales y percibidos**.
- El **tipo de involucramiento de la empresa** puede ser de: causa, contribución y relación.
- Para esta evaluación **se priorizaron 8 municipios de influencia de TGI**: Riohacha (La Guajira), Mariquita (Tolima), Pradera (Valle del Cauca), Villavicencio (Meta), San Pablo (Sur de Bolívar), Marsella (Risaralda), Páez y Briceño (Boyacá).
- La evaluación **priorizó 4 áreas de impacto de TGI**: Comunidades, cadena de suministro, clientes y prácticas laborales.

2 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH



los resultados de nuestra última evaluación de impactos en DDHH se realizó desde la perspectiva de los titulares de derechos.

CONSULTAMOS 250 PERSONAS POR MEDIO DE ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES

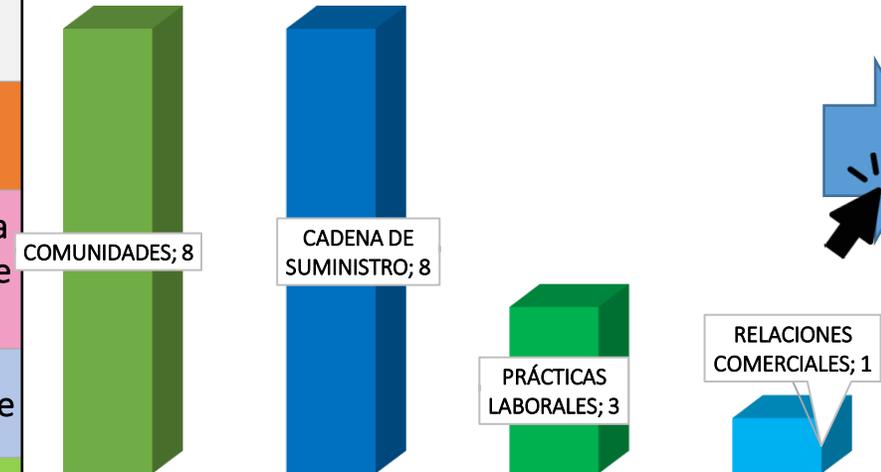


- ACTORES COMUNITARIOS
- AUTORIDADES LOCALES
- CLIENTES
- COLABORADORES DE TGI
- CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

NUESTROS 11 IMPACTOS SE UBICARON EN 6 BLOQUES DE DERECHOS

BLOQUE DE DERECHOS
Pueblos indígenas
Acceso a la información y participación
Vida e integridad y seguridad personal
Derecho a un nivel de vida adecuado y a la mejora continua de las condiciones de existencia
Trabajo y condiciones de trabajo decente
Medio ambiente sano y salud

NUESTROS IMPACTOS ESTUVIERON RELACIONADOS PRINCIPALMENTE CON DOS ÁREAS



*Ten en cuenta que algunos de nuestros impactos se relacionan con dos o más áreas



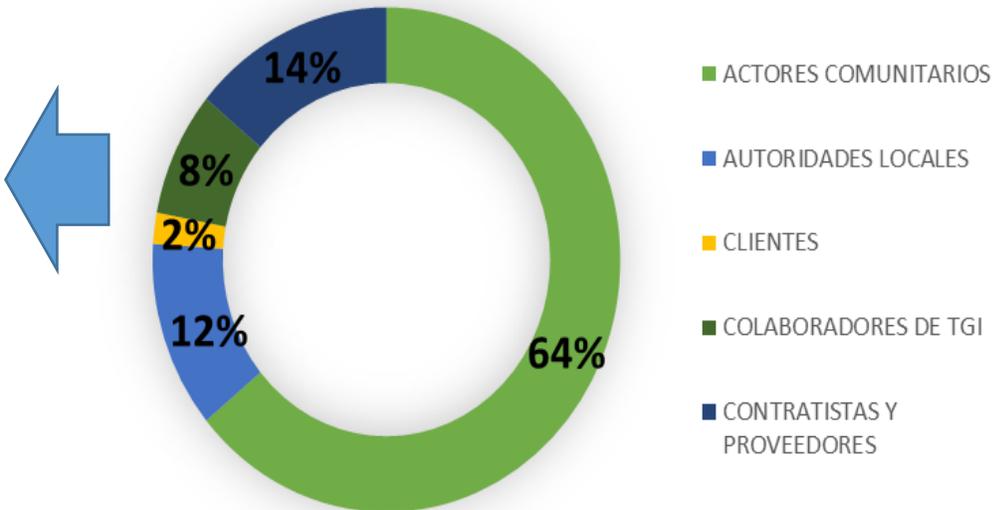
Titulares de derechos consultados:

Durante este ejercicio se consultaron los siguientes titulares de derechos: **Mujeres, población indígena, población afrodescendiente, autoridades locales, contratistas, clientes, colaboradores y comunidades locales.**

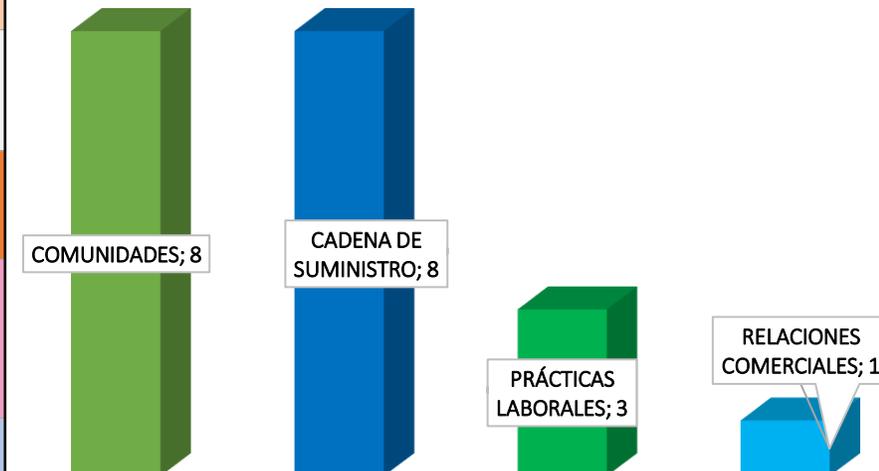
CONSULTAMOS 250 PERSONAS EN ENTREVISTAS Y GRUPOS FOCALES

NUESTROS 11 IMPACTOS SE UBICARON EN 6 BLOQUES DE DERECHOS

NUESTROS IMPACTOS ESTUVIERON RELACIONADOS PRINCIPALMENTE DESDE 4 ÁREAS



BLOQUE DE DERECHOS
Pueblos indígenas
Acceso a la información y participación
Vida e integridad y seguridad personal
Derecho a un nivel de vida adecuado y a la mejora continua de las condiciones de existencia
Trabajo y condiciones de trabajo decente
Medio ambiente sano y salud



*Ten en cuenta que algunos de nuestros impactos se relacionan con dos o más áreas

Integración de riesgos en DDHH en los Riesgos Estratégicos de TGI SA ESP

Modelo de Gestión de Riesgos de TGI

De otro lado a través del Modelo identificamos y gestionamos aquellos eventos de nivel estratégico, de procesos y en proyectos con un enfoque de mejora continua.



	Riesgo Estratégico
1	Cambios regulatorios y normativos con impacto al negocio
2	No continuidad de las funciones críticas del negocio
3	Vulnerabilidades ante ataques Cibernéticos que comprometan la seguridad de la información y la ciberseguridad de la operación
4	Cambios en el comportamiento del mercado frente al consumo y demanda de gas
5	Afectaciones económicas por la incertidumbre en el suministro de largo plazo
6	Impactos económicos en el negocio por conflictos internos del país (social, armado, etc.)
7	No alcanzar las metas financieras de la empresa ni el retorno requerido sobre el capital
8	Incumplimiento del marco ético y regulatorio en materia de cumplimiento
9	Dificultades para adaptar la infraestructura de operación como consecuencia del cambio climático
10	Obsolescencia tecnológica operacional y disposición de recursos adecuados
11	Impacto en el desarrollo de proyectos por afectaciones o incumplimientos en materia ambiental
12	Vulneración de los Derechos Humanos (DDHH) de parte de TGI, colaboradores o contratistas

Nuestra matriz de riesgos estrategicos incorpora el riesgo "Vulneración de los DDHH de parte de TGI, colaboradores o contratistas", esto como una buena práctica que nos permite responder a situaciones de carácter interno y externo producto de las tendencias y dinámicas globales y del sector que nos prepara ante posibles riesgos emergentes y de procesos.

Valoración de riesgos de TGI con enfoque de DDHH

En TGI siempre queremos y trabajamos por mejorar, por esto, llevamos a cabo un proceso de homologación de riesgos que permite ubicar **los impactos en derechos humanos de nuestra última evaluación** en la matriz de riesgos estratégicos de TGI.



		Impacto				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
		1	2	3	4	5
Probabilidad	Muy alto	Bajo	Moderado	Alto	Extremo	Extremo
	Alto	Bajo	Moderado	Alto	Alto	Extremo
	Medio	Bajo	Moderado	Moderado	Alto	Extremo
	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Extremo
	Muy bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Extremo

¿Por qué se hace esta homologación?

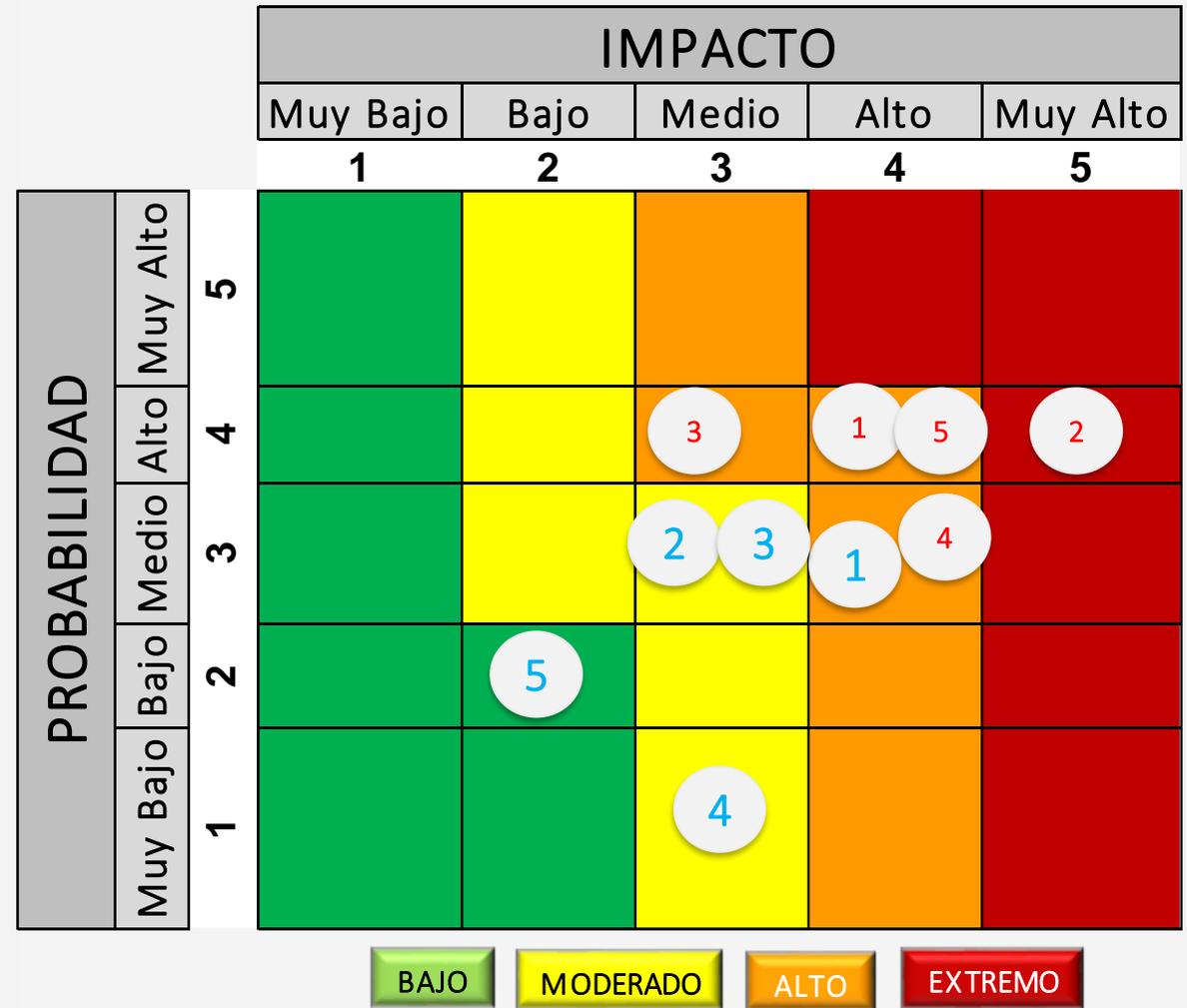
El proceso busca que a través de nuestra matriz corporativa podamos valorar los riesgos e impactos con un enfoque de derechos humanos desde la perspectiva de los titulares de derecho y considerando las tres variables establecidas por los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas:

- ✓ Escala
- ✓ Alcance
- ✓ Carácter irremediable



Top 5 de impactos/riesgos en DDHH

	IMPACTO/RIESGO EN DDHH	ÁREA DE IMPACTO
1	Limitación del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre de los/as empleados/as administrativos y operativos de TGI por alta carga laboral.	Prácticas laborales
2	Afectación de los derechos culturales de las comunidades indígenas producto de actividades directas e indirectas de TGI y otras empresas del sector extractivo.	Cadena de Suministro Comunidades
3	Daños físicos y ambientales en la infraestructura de las propiedades y en los entornos de las comunidades que se encuentran asentadas cerca o sobre el derecho de vía de la empresa por actividades operativas de TGI y/o de mantenimiento del gasoducto por parte de proveedores y contratistas.	Cadena de Suministro Comunidades
4	Limitación del goce efectivo de los derechos a la información y participación sobre la mitigación y prevención de riesgos del gasoducto a los titulares de derechos por brechas de comunicación entre TGI, sus contratistas y las comunidades del área de influencia.	Cadena de Suministro Comunidades
5	Afectación de la salud física y mental por presencia de infraestructura de TGI que genera sensación de riesgo en las comunidades aledañas.	Comunidades



Riesgo Inherente/Valoración de riesgo sin control



Riesgo Controlado/Valoración de riesgo controlado



Una de las etapas que se fortalece en el proceso de Debida Diligencia es la **Etapa 2. Identificación y evaluación de impactos.**

Identificación de asuntos destacados en DDHH.



Homologación de 11 impactos en DDHH en matrices de riesgos de TGI.



250 participantes en entrevistas y grupos focales: 88% titulares de derechos.



EVALUACIÓN DE IMPACTOS EN DDHH

Construcción conjunta de Plan de Acción de impactos en DDHH con áreas relacionadas.



Titulares de derechos consultados
Mujeres, población indígena, población afrodescendiente, autoridades locales, contratistas, clientes, colaboradores y comunidades locales.



Áreas de impacto evaluadas:
Comunidades, cadena de suministro, clientes y prácticas laborales.

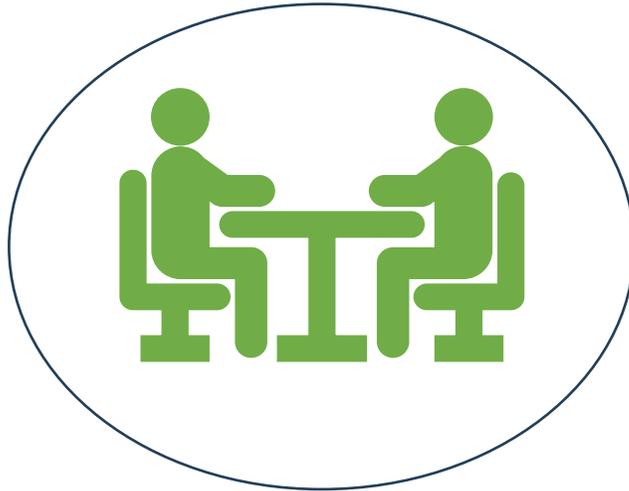


Municipios priorizados: Riohacha (La Guajira), Mariquita (Tolima), Pradera (Valle del Cauca), Villavicencio (Meta), San Pablo (Sur de Bolívar), Marsella (Risaralda) y Páez y Briceño (Boyacá)

Además, como parte de esta evaluación de impactos en DDHH, también desarrollamos espacios de socialización, retroalimentación y construcción conjunta sobre los hallazgos en los 8 municipios.



TALLERES DE
SOCIALIZACIÓN, RETROALIMENTACIÓN Y
VALORACIÓN DE PROBABILIDAD DE IMPACTOS
EN DDHH CON 8 ÁREAS INTERNAS DE TGI



TALLERES DE SOCIALIZACIÓN Y
RETROALIMENTACIÓN DE PLANES DE
ACCIÓN EN DDHH CON 8 ÁREAS INTERNAS
DE TGI



Para el proceso de fortalecimiento del sistema de debida diligencia TGI cuenta con medidas apropiadas para detener, prevenir o mitigar los impactos en DDHH.



Principios de actuación en DDHH en el **Manual de contratación y control de ejecución**



Inclusión del Riesgo en Derechos Humanos en la **Matriz de Riesgos Estratégicos Corporativos**



Cláusulas contractuales que exigen respetar y promover los DDHH entre proveedores y contratistas



Lineamientos y buenas prácticas de DDHH en el **Manual SST, Ambiental y Social para contratistas.**



Matriz de Kraljic para la clasificación de proveedores con enfoque en sostenibilidad y Derechos Humanos



Inclusión del Riesgos en Derechos Humanos en la **Matriz de Riesgos Contractuales**



Principios de actuación en **Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas, y Colaboradores.**



Formación en Derechos Humanos a proveedores, contratistas, colaboradores y la Alta Dirección



Programa Primeros Pasos en Responsabilidad Social Empresarial para la Cadena de Suministro

TGI SA ESP ha avanzado en diferentes medidas y acciones de prevención y mitigación, integrando en sus procesos, lineamientos y principios de actuación. A su vez se han realizado espacios de formación que han permitido fortalecer la cultura de Derechos Humanos en TGI y establecer buenas prácticas en Derechos Humanos.

**¿CÓMO AVANZA
LA GESTIÓN DE TGI
EN DDHH?**

1 COMPROMISO PÚBLICO CON LOS DERECHOS HUMANOS.

2 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH

3 INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS Y MEDIDAS APROPIADAS PARA DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS.

4 SEGUIMIENTO A LA EFICACIA EN LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS ADVERSOS.

5 COMUNICAR CÓMO SE ABORDAN LOS IMPACTOS

6 ESTABLECER MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REMEDIACIÓN DE IMPACTOS ADVERSOS



INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS Y MEDIDAS APROPIADAS PARA DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS.

En esta etapa la empresa tomará medidas adecuadas en respuesta a los riesgos e impactos que se identifiquen. **Los impactos potenciales** se abordarán mediante la prevención o la mitigación, mientras que los **impactos reales**, los que ya han ocurrido, deben ser objeto de remediación.

Para abordar los riesgos e impactos, es importante comprender sus causas fundamentales

Análisis de causa raíz para comprender las causas fundamentales ¿qué incluir?

Entender los marcos legales y regulatorios existentes.

Mapeo de relaciones de partes interesadas clave y dinámicas de poder.

Evaluar la vulnerabilidad de los grupos (potencialmente) afectados.

Análisis de la capacidad y disposición de los diferentes actores para abordar los problemas.

Abordar cualquier falta de supervisión/auditoría.

Asegurar la visión completa de todos los impactos y sus efectos.

Análisis de los supuestos operativos subyacentes que condujeron a un enfoque particular

Asegurar la visión completa de todos los impactos y sus efectos.

Una vez que se han tomado medidas para abordar los impactos y riesgos más graves sobre los derechos humanos, la empresa prioriza los riesgos restantes sobre los DDHH, analizando nuevamente su gravedad y probabilidad.

Cuando ocurren impactos adversos a pesar de todos los esfuerzos para prevenirlos, y la empresa identifica que causó o contribuyó a esos impactos adversos, entonces existe la necesidad de proporcionar o cooperar en la remediación.

INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS Y MEDIDAS APROPIADAS PARA DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS.

Ha partir de los hallazgos en la evaluación de riesgos e impactos, TGI SA ESP ha avanzado en diferentes medidas y acciones de prevención y mitigación, integrando en sus procesos, lineamientos y principios de actuación. A su vez se han realizado espacios de formación que han permitido fortalecer la cultura de Derechos Humanos en TGI y establecer buenas prácticas en Derechos Humanos.

A continuación, te contamos algunas de estas medidas y acciones: que en TGI hemos implementado:

- 1. Manual de Contratación y control de ejecución:** *Para toda contratación con la Empresa, las personas naturales o jurídicas deberán adjuntar, si es aplicable, su Política de Derechos Humanos y Sostenibilidad. En todo caso, suscribirán como parte integral del Contrato la Política de Sostenibilidad y Derechos Humanos de la Empresa y se comprometerán a respetarla. La evidencia de su violación constituirá, causal de terminación unilateral y justificada de cualquier relación contractual que se tenga con la Empresa y la exclusión del registro de proveedores previo agotamiento del debido proceso.*
- 2. Cláusulas contractuales que exigen respetar y promover los DDHH entre proveedores y contratistas:**
 - ✓ *El CONTRATISTA reconoce, acepta y garantiza que ha leído, entendido, se adhiere y cumplirá con la Política de Derechos Humanos de LA EMPRESA, que hace parte integral del Contrato.*
 - ✓ *EL CONTRATISTA se compromete a comportarse y garantizar que sus empleados, representantes y agentes se comporten, durante y en relación con la ejecución del Contrato de conformidad con lo dispuesto en la Política de Sostenibilidad y en la Política de Derechos Humanos de LA EMPRESA.*
 - ✓ *El CONTRATISTA garantiza que, en el desarrollo de todas las actividades realizadas en el marco de la relación comercial con LA EMPRESA, diseña e implementa acciones orientadas a prevenir y mitigar los riesgos e impactos (reales y potenciales) sobre los derechos humanos asociados a su operación y así cumplir con su deber de respetarlos.*
- 3. Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas:** *los Proveedores y Contratistas deben asegurar el respeto y promoción de los derechos humanos, la protección y el cuidado del medio ambiente y la implementación de prácticas que promuevan relaciones laborales justas y equitativas. Como parte integral del contrato con TGI los Proveedores y Contratistas deben adherirse a la Política de Derechos Humanos de TGI y deben comprometerse a respetarla.*
- 4. Código de Ética y Conducta para Colaboradores:** *Todos los colaboradores de TGI deben actuar con responsabilidad social y respeto por los Derechos Humanos, generando garantías de un ambiente laboral en el que predomine la dignidad, el respeto y la integridad, así como un trato justo con condiciones laborales adecuadas para todos los Colaboradores y el respeto por su privacidad, rechazando cualquier situación de trabajo infantil, involuntario o forzado.*

INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS Y MEDIDAS APROPIADAS PARA DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS.

5. Manual SST, Ambiental y Social para contratistas: los proveedores y contratistas deberán actuar y propender por el respeto y la garantía de los **Derechos Humanos**, diversidad e inclusión, equidad salarial y el trabajo decente, ejes transversales y fundamentales para LA EMPRESA, acciones que deberán ser parte del plan de inducción y capacitación del personal vinculado al proyecto, obras y/o actividades, generando los soportes y las evidencias correspondientes.

6. Matriz de Kraljic para la clasificación de proveedores con enfoque en sostenibilidad y Derechos Humanos: La matriz Kraljic es un instrumento que se utiliza para clasificar las estrategias de compra con proveedores de acuerdo con unas categorías que los agrupan; se diseñó e implementó una versión enfocada a la sostenibilidad de la cadena de suministro que también clasifica a los grupos de proveedores. Posterior a esto y de acuerdo con la clasificación se utilizó el Chessboard (Tablero de Ajedrez) enfocado a métodos genéricos de relacionamiento con base en los **Derechos Humanos**.

7. Inclusión del Riesgos en Derechos Humanos en la Matriz de Riesgos Contractuales: La matriz de riesgos contractuales permite identificar, analizar, valorar y establecer un plan de respuesta de manera anticipada en riesgos inherentes a la vulneración de **Derechos Humanos**, esto durante la etapa de planeación de los procesos de contratación de la empresa.

8. Inclusión del Riesgo en Derechos Humanos en la Matriz de Riesgos Estratégicos Corporativos: la matriz de riesgos estratégicos incorpora el riesgo "**Vulneración de los DDHH de parte de TGI, colaboradores o contratistas**", esto como una buena práctica que nos permite responder a situaciones de carácter interno y externo producto de las tendencias y dinámicas globales y del sector que nos prepara ante posibles riesgos emergentes y de procesos.

9. Programa Primeros Pasos en Responsabilidad Social Empresarial para la Cadena de Suministro: En los últimos 3 años TGI ha venido promoviendo e incentivando a proveedores y contratistas para que se vinculen y hagan parte del programa primeros pasos en responsabilidad social empresarial, el cual es desarrollado por la Universidad Externado de Colombia y Pacto Global Red Colombia. El propósito del programa es identificar y proponer acciones para implementar o fortalecer los criterios ESG en proveedores y contratista incluyendo temas de **Derechos Humanos**.

10. Formación en Derechos Humanos a proveedores, contratistas, colaboradores y la Alta Dirección: Durante los últimos 5 años TGI SA ESP ha venido desarrollando y fortaleciendo las capacidades y conocimiento en Derechos Humanos a través de talleres, charlas y capacitaciones en diferentes áreas y temáticas de profundización sobre los Derechos Humanos. Algunos de los que se mencionan a continuación:

Haz clic en cada uno de los medidas para conocerlos a profundidad:

9. Formación en Derechos Humanos a proveedores, contratistas, colaboradores y alta dirección:

2020

Ocho (8) talleres de profundización en DDHH en seis temáticas específicas:

1. Gestión Socioambiental y Derechos Humanos.
 2. Gestión de PQRS con enfoque de Derechos Humanos.
 3. Análisis de Riesgos e Impactos en DDHH.
 4. Seguridad y DDHH.
 5. Derechos Laborales Fundamentales.
 6. Debida Diligencia en el Relacionamiento Multicultural
- Los talleres fueron dirigidos a colaboradores de TGI

2021

4 Talleres en Derechos Humanos los cuales incluyeron los siguientes temas:

1. Fundamentos de la debida diligencia en DDHH
2. Marco conceptual e institucional en DDHH
3. Impactos potenciales de la Empresa en DDHH desde el rol del colaborador.
4. Retos de la empresa en Derechos Humanos

Los talleres fueron dirigidos a colaboradores de TGI y fueron certificados por Pacto Global Colombia.

2022

* Charla *Derechos Humanos y Estrategia empresarial* dirigido a la Junta Directiva de TGI desarrollado por Pacto Global y la Universidad Externado de Colombia.

* 2 Talleres de *profundización Derechos Humanos en la Cadena de Suministro* dirigidos a proveedores críticos de TGI los cuales fueron certificados por Pacto Global Colombia.

2023

* 2 Talleres en *Empresas y Derechos Humanos y el ABC en DDHH* dirigidos a proveedores y contratistas de TGI los cuales fueron certificados por la Fundación Ideas para la Paz.

* 1 curso *básico en Derechos Humanos* dirigido a los colaboradores de TGI y desarrollado por GEB a través de la plataforma success factors.

2024

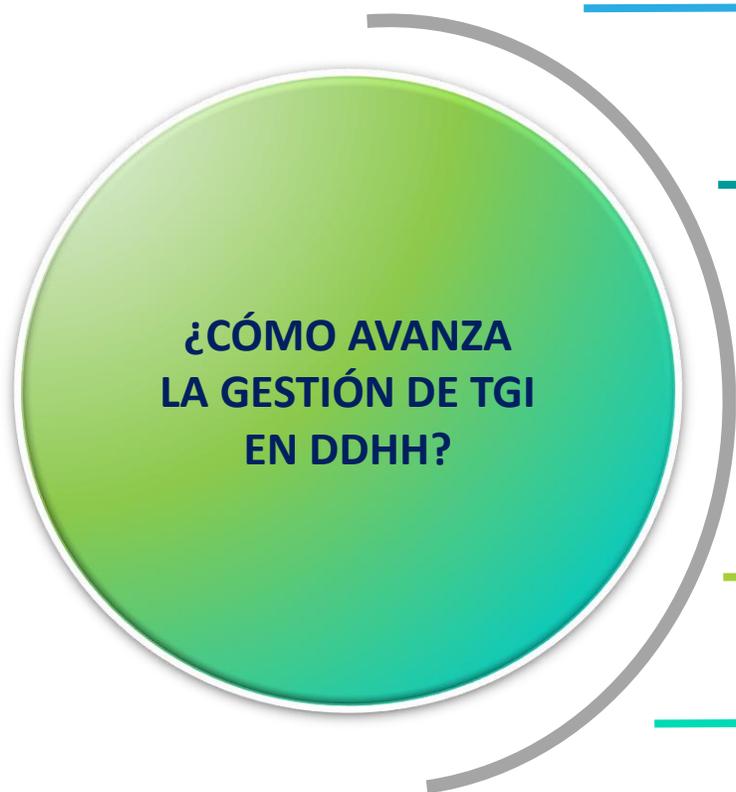
*1 taller (presencial) *implementación de herramientas con enfoque en DDHH* dirigido a proveedores y contratistas desarrollado por la FIP.

* 1 Taller en *Derechos humanos con enfoque en derechos laborales* dirigido al Comité de Convivencia Laboral de TGI.

* Charla *Desafíos de los DDHH en las organizaciones y el llamado a la acción de líderes empresariales* dirigido al Comité de Presidencia de TGI



Haz clic en cada componente.



1 COMPROMISO PÚBLICO CON LOS DERECHOS HUMANOS.

2 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH

3 INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS Y MEDIDAS APROPIADAS PARA DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS.

4 SEGUIMIENTO A LA EFICACIA EN LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS ADVERSOS.

5 COMUNICAR CÓMO SE ABORDAN LOS IMPACTOS

6 ESTABLECER MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REMEDIACIÓN DE IMPACTOS ADVERSOS



SEGUIMIENTO A LA EFICACIA EN LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS ADVERSOS.

La empresa realiza el seguimiento de la implementación y la eficacia de las actividades de debida diligencia, es decir, de las medidas para identificar, prevenir, mitigar y, cuando corresponda, colaborar con la reparación de los impactos, incluyendo sus relaciones y/o vínculos comerciales. El seguimiento de la eficacia se puede realizar a través de herramientas independientes de monitoreo o integrar el monitoreo en los sistemas de gestión existentes. Puede ser beneficioso registrar los esfuerzos y las lecciones aprendidas, de modo que se puedan mejorar continuamente procesos y evaluar cualquier nuevo riesgo e impacto en los derechos humanos que surja.

En TGI hacemos seguimiento a la implementación de las acciones para detener, prevenir o mitigar los impactos en DDHH en nuestras operaciones. A continuación, te contaremos algunas de las herramientas y procesos que nos permite realizar este seguimiento:

Haz clic en cada uno de los elementos para conocerlos a profundidad:

1

PLANES DE ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS



2

INDICADORES RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS

3

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

PLAN DE MANEJO AMBIENTAL (PMA)

Construcción de Planes de Acción

Desde TGI hemos construido **planes de acción para el manejo de los riesgos e impactos en DDHH**, los cuales hemos diseñado a partir de los diversos ejercicios de identificación y evaluación de los riesgos e impactos en Derechos Humanos que hemos realizado en los últimos años:

2020

Construcción de Plan de acción para nuestras operaciones a partir del Análisis de riesgos de DDHH.

**2021**

Proceso de debida diligencia en ocho (8) municipios priorizados a partir del cual se construyó un Plan de acción para el manejo de los riesgos identificados, que incluyó relaciones comerciales y cadena de suministro.

**2024**

Plan de acción para el manejo de los impactos en DDHH identificados por la FIP, enfocado en 4 áreas de impacto: cadena de suministro, prácticas laborales, relaciones comerciales y comunidades.



Los Planes de Acción en Derechos Humanos permiten definir las acciones, periodicidad y responsables para el manejo de los riesgos identificados y las medidas propuestas para dar manejo a los riesgos e impactos en nuestras operaciones.

Construcción de Planes de Acción

Los Planes de Acción nos permiten cumplir cuatro objetivos:

1

Fortalecer nuestra gestión en derechos humanos de acuerdo con los referentes de buenas prácticas y los estándares internacionales.

2

Definir medidas de prevención, mitigación y reparación para los impactos en derechos humanos, tiempos y asignar responsables.

3

Implementar acciones que contribuyan al respeto de los derechos desde la perspectiva de titulares de derechos y fortalecer nuestro relacionamiento con estos titulares al involucrarlos en el diseño, implementación y seguimiento de las medidas.

4

Implementar medidas de manejo oportunas para gestionar impactos relacionados con nuestros proveedores, contratistas y socios comerciales.



En TGI hacemos seguimiento a la implementación de las acciones para detener, prevenir o mitigar los impactos en DDHH en nuestras operaciones. A continuación, te contaremos algunas de las herramientas y procesos que nos permite realizar este seguimiento:

1

PLANES DE ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS

2

INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO EN DERECHOS HUMANOS



3

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

PLAN DE MANEJO AMBIENTAL (PMA)

SEGUIMIENTO A LA EFICACIA EN LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS ADVERSOS.

Indicadores clave de desempeño para la debida diligencia en Derechos Humanos.

TGI SA ESP establece indicadores clave de desempeño (KPI) para rastrear la efectividad de las medidas que permite mitigar los riesgos e impactos en los derechos humanos. Algunos de los indicadores se basan en referentes y estándares internacionales como GRI y DJSI:

Indicadores GRI

Los indicadores GRI nos permiten comprobar en qué medida se cumplen las metas propuestas en DDHH en nuestras operaciones. Algunas de las temáticas que reportamos son:

- **Medidas de DDHH:** Implementación de políticas de respeto a los DDHH, y mecanismos de evaluación, control, medidas disciplinarias internas, debida diligencia y acciones de remediación.
- **Cadena de suministro:** Implementación de acciones para la selección y contratación de proveedores y contratistas con base en el respeto de los DDHH y uso de mecanismos de identificación de impactos sociales negativos.
- **Formación en DDHH:** Implementación de acciones de formación en políticas y procedimientos en DDHH para el personal incluyendo el personal de seguridad.
- **Entorno:** Implementación de acciones para no afectar o mejorar el medio ambiente donde transcurre la operación.

Algunos de los Indicadores en temas de Derechos Humanos que TGI mide son:

TEMA	INDICADORES
Medidas DDHH	Número total de PQRS en DDHH
	Número total de contratos con criterios de DDHH
	Número total de evaluaciones de desempeño de proveedores con criterios en DDHH
Discriminación	Índice de rotación por nivel jerárquico de la organización
	Número total de casos de discriminación, acoso laboral y/o sexual reportados
Libertad de Asociación	Número total de trabajadores de la organización que pertenecen al Sindicato
Cadena de suministro	Porcentaje de trabajadores contratados a través de terceros.
Comunidades	Número total de comunidades vulnerables del área de influencia de la organización
	Porcentaje de mano de obra calificada y Porcentaje de mano de obra No calificada contratados.
	Número de personas desplazadas fuera del territorio por las operaciones de la organización
Formación en DDHH	Número de colaboradores capacitados en Derechos Humanos
	Número de colaboradores de la Fuerza Pública, empresas de vigilancia y seguridad privada capacitados en Derechos Humanos
	Número de contratistas y proveedores capacitados en Derechos Humanos
	Inversión en formación y actualización en DDHH por nivel jerárquico
Entorno	Porcentaje de emisiones de GEI por zona geográfica
	Porcentaje de uso de energía renovable para la operación de la infraestructura
	Porcentaje de consumo de agua para la operación de la infraestructura



En TGI hacemos seguimiento a la implementación de las acciones para detener, prevenir o mitigar los impactos en DDHH en nuestras operaciones. A continuación, te contaremos algunas de las herramientas y procesos que nos permite realizar este seguimiento:

Haz clic en cada uno de los elementos para conocerlos a profundidad:

1

PLANES DE ACCIÓN EN DERECHOS
HUMANOS

2

INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO EN
DERECHOS HUMANOS

3

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE
PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

PLAN DE MANEJO AMBIENTAL (PMA)



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

En TGI también monitoreamos el cumplimiento de nuestras políticas en la cadena de suministro, para ello contamos con el Manual de Desempeño de Proveedores y Contratistas, el cual contiene lineamientos generales que regulan la **evaluación de desempeño** a la cual se encuentran sujetos todos los proveedores/contratistas de bienes y servicios de la empresa. Vamos a conocer cómo funciona:

OBJETIVO

Califica el desempeño del contratista en relación con el cumplimiento de obligaciones contraídas en el contrato o convenio

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Se tienen en cuenta criterios asociados a derechos humanos como cumplimiento de responsabilidad social empresarial, gestión ambiental y seguridad industrial, salud ocupacional y prevención de riesgos.

PERIODICIDAD

Se realizan evaluaciones periódicas durante la ejecución del contrato.



RESULTADOS Y PLANES DE ACCIÓN

Cuando el resultado de la evaluación de desempeño es "regular" o "deficiente", el Supervisor del contrato deberá acordar un plan de mejora con el proveedor o contratista para mejorar su desempeño.

SUPERVISOR DEL CONTRATO

Responsable de efectuar la evaluación de desempeño de los proveedores y contratistas durante y al finalizar la ejecución de un contrato. También, de hacer seguimiento a los planes de mejora que deben plantear y ejecutar los proveedores/contratistas.

GERENCIA DE ASUNTOS CONTRACTUALES Y ABASTECIMIENTO

Responsable de administrar la herramienta de evaluación de desempeño de proveedores y contratistas; realizar estadísticas o reportes sobre la gestión de los proveedores; y consolidar la información de los resultados de las evaluaciones.

En TGI hacemos seguimiento a la implementación de las acciones para detener, prevenir o mitigar los impactos en DDHH en nuestras operaciones. A continuación, te contaremos algunas de las herramientas y procesos que nos permite realizar este seguimiento:

Haz clic en cada uno de los elementos para conocerlos a profundidad:

1

PLANES DE ACCIÓN EN DERECHOS
HUMANOS

2

INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO EN
DERECHOS HUMANOS

3

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE
PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

PLANES DE MANEJO AMBIENTAL (PMA)



Planes de Manejo Ambiental

Somos una empresa comprometida con todas las obligaciones establecidas por Ley, es por eso que:

Haz clic para avanzar:



Realizamos **seguimiento y monitoreo ambiental a nuestras actividades** en el marco del cumplimiento de las obligaciones contenidas en los Planes de Manejo Ambiental (PMA) de toda nuestra operación.



Conoce aquí algunos de los principales riesgos que identificamos y a los que hacemos seguimiento en el PMA.

Plan de Manejo Ambiental

Somos una empresa comprometida con todas las obligaciones establecidas por Ley, es por eso que:

Haz clic para avanzar:



Principales impactos que identificamos, evaluamos y a los que hacemos seguimiento en el PMA:

Ambientales: Cambio en niveles de presión sonora, alteraciones en la calidad del recurso hídrico superficial, cambios en la estructura y características fisicoquímicas del suelo, modificación de la cobertura vegetal.

Socioeconómicos de las comunidades del área de influencia: Modificaciones de las actividades económicas de la zona, cambio en la capacidad de organización comunitaria, generación de expectativas laborales, generación/alteración de conflictos sociales en la comunidad, modificación de la infraestructura vial y afectación a cultivos.

Volver



Plan de Manejo Ambiental

Somos una empresa comprometida con todas las obligaciones establecidas por Ley, es por eso que:

Haz clic para avanzar:

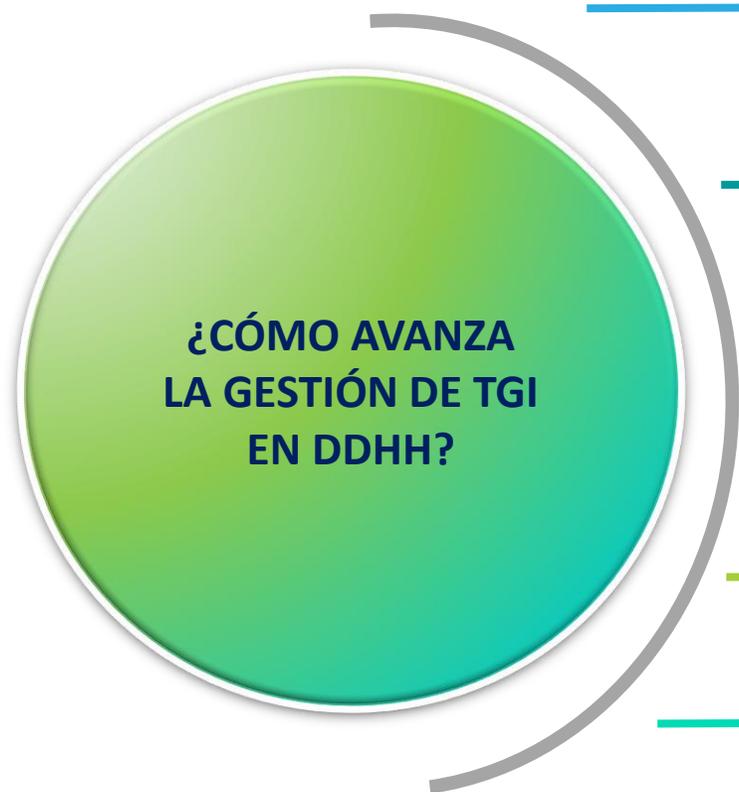


Realizamos **seguimiento y monitoreo ambiental** a nuestras actividades el marco del cumplimiento de las obligaciones contenidas en los Planes de Manejo Ambiental (PMA) de todas nuestras operaciones con Licencia Ambiental.



Conoce [aquí](#) algunos de los principales riesgos que identificamos y a los que hacemos seguimiento en el PMA.

Haz clic en cada componente.



1 COMPROMISO PÚBLICO CON LOS DERECHOS HUMANOS.

2 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH

3 INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS Y MEDIDAS APROPIADAS PARA DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS.

4 SEGUIMIENTO A LA EFICACIA EN LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS ADVERSOS.

5 COMUNICAR CÓMO SE ABORDAN LOS IMPACTOS

6 ESTABLECER MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REMEDIACIÓN DE IMPACTOS ADVERSOS





La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas **hagan saber que respetan los derechos humanos en la práctica**. Esto significa **comunicar, ofrecer transparencia y rendir cuentas** a las personas o grupos que puedan verse afectados y a otros interesados, incluidos los inversores, de diferentes formas.

!Conozcamos nuestros mecanismos y cómo nos comunicamos desde TGI con nuestros grupos de interés!

Esta es la parte de “conocer” y “mostrar” respeto por los derechos humanos, y asegura transparencia al respecto



Relacionamiento con grupos de interés

En TGI reconocemos como grupos de interés a las personas o al conjunto de personas que generan impactos en la organización o que se ven impactados por las diferentes decisiones, actividades, productos o servicios que brinda la Compañía.

Nuestros 13 grupos de interés son los siguientes:




¿Los conocías todos?

Relacionamiento con grupos de interés

A través de nuestros cuatro (4) ejes de relacionamiento, *Informar*, *Formar*, *Retroalimentar* y *Posicionar*, establecemos canales de contacto y entregamos información clara y oportuna a los actores, asegurándonos que los asuntos de interés de cada grupo sean abordados. Conozcámoslos:

Haz clic sobre cada eje para conocer el siguiente:

1

Documentar al grupo de interés con información objetiva y balanceada. Entregar más y mejor información sobre lo que somos y hacemos.

Informar

2

Construir conocimiento y fortalecer los procesos de formación, de doble vía.

Formar

3

Generar espacios de diálogo que permitan retroalimentar la gestión de TGI y de los grupos de interés, en la perspectiva del mejoramiento continuo.

Retroalimentar

4

Posicionar a TGI, a partir de la presencia institucional en momentos y escenarios clave.

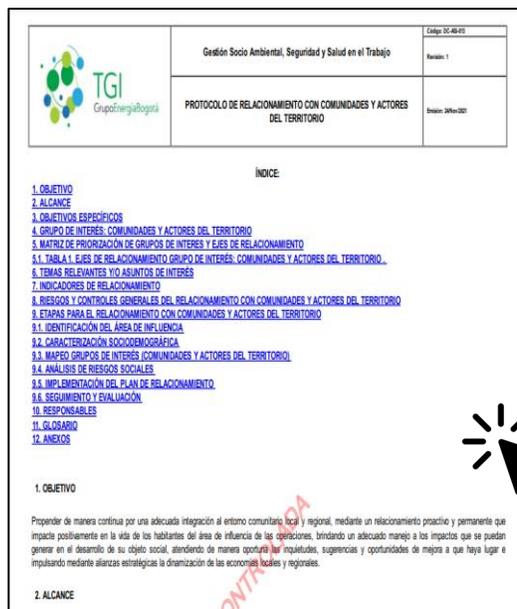
Posicionar

Relacionamiento con grupos de interés

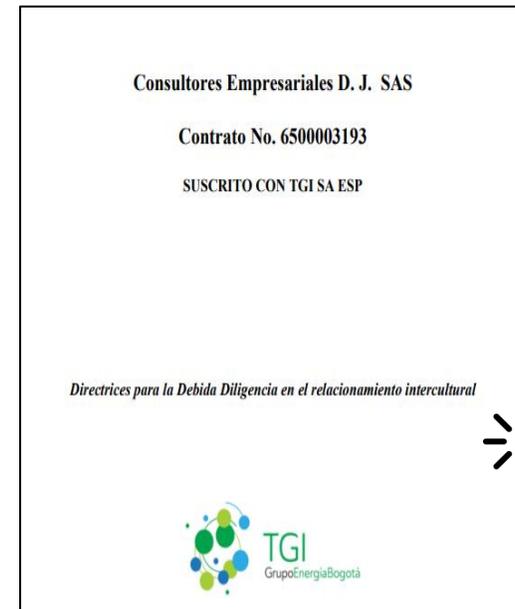
Igualmente, para asegurarnos de tener un **efectivo y buen relacionamiento** con nuestros diferentes grupos de interés, en TGI contamos con **tres Protocolos y Manuales** que nos orientan en este ejercicio de interacción. Vamos a conocerlos:



Manual de Relacionamiento con Grupos de interés



Protocolo de relacionamiento con comunidades y actores del territorio



Directrices para el relacionamiento intercultural con comunidades étnicas

Relacionamiento con grupos de interés

Igualmente, para asegurar
tres Protocolos y Manu

TGI contamos con

Manual de Relacionamiento con Grupos de interés:



- Consigna la identificación de Grupos de interés de la compañía, el objetivo de relacionamiento con cada uno de ellos, así como los mecanismos y asuntos de conversación e interés, alrededor de los cuales establecemos nuestra interacción y podremos consolidar relaciones de beneficio mutuo, generar sinergias y dar una adecuada y oportuna respuesta a sus requerimientos.
- Aquí conocerás los conceptos básicos para entender nuestro vínculo con los grupos de interés, incluyendo riesgos, controles, indicadores y generación de capacidades. Estos lineamientos serán de utilidad para tu orientación al momento de diseñar una estrategia de relacionamiento con cada público.
- Conoce más sobre este Manual en (link).
<https://www.tgi.com.co/content/download/33863/file/GUIA%20DE%20RELACIONAMIENTO%20CON%20LOS%20GRUPOS%20DE%20INTERE%CC%81S%20TGI.pdf>

Volver



Manual de n
con Grupos de interes

con comunidades y actores del
territorio

relacionamiento intercultural
con comunidades étnicas

Relacionamiento con grupos de interés

Igualmente, para asegurar
tres Protocolos y Ma

TGI contamos con

Protocolo de relacionamiento con comunidades y actores del territorio

- Busca que desde TGI nos orientemos de manera continua por una adecuada integración al entorno comunitario local y regional, mediante un relacionamiento proactivo y permanente que impacte positivamente en la vida de los habitantes del área de influencia de nuestras operaciones, brindando un adecuado manejo a los impactos que se puedan generar en el desarrollo de su objeto social, atendiendo de manera oportuna las inquietudes, sugerencias y oportunidades de mejora a que haya lugar e impulsando mediante alianzas estratégicas la dinamización de las economías locales y regionales.
- Aquí encontrarás la matriz de priorización de grupos de interés y ejes de relacionamiento, temas relevantes y/o asuntos de interés, indicadores de relacionamiento, riesgos y controles generales del relacionamiento, etapas para el relacionamiento y responsables.
- Conoce más sobre este Protocolo en (link).



Manual de
con Grupos

territorio

con comunidades étnicas

Volver

Relacionamiento con grupos de interés

Igualmente, para asegurar
tres Protocolos y Manuales

TGI contamos con

Directrices para el relacionamiento intercultural con comunidades étnicas



- Define directrices corporativas para el Relacionamiento Intercultural con Comunidades Étnicas, como un proceso continuo mediante el cual TGI, junto con sus proveedores y socios comerciales, de manera voluntaria identifica, previene, mitiga y repara afectaciones negativas sobre los DDHH derivadas de sus operaciones.
- Aplican en las fases de licenciamiento, construcción, operación y mantenimiento de proyectos en los que se identifiquen presencia, transitoria, física o espiritual de grupos étnicos que se traslapan con el área de influencia de un proyecto o activos de la empresa, sin importar si son reconocidos o no para adelantar una consulta previa.
- Igualmente, se encuentran en armonía con la Política de DDHH y sostenibilidad de TGI, así como con otras normativas internacionales.
- Conoce más sobre estas Directrices en (link).
<https://www.tgi.com.co/content/download/32286/file/Directrices%20para%20el%20Relacionamiento%20Intercultural.pdf>

Volver



Manual de
con Grupos de Interés

con comunidades y actores del
territorio

relacionamiento intercultural
con comunidades étnicas

Relacionamiento con grupos de interés

Igualmente, para asegurarnos de tener un **efectivo y buen relacionamiento** con nuestros diferentes grupos de interés, en TGI contamos con **tres Protocolos y Manuales** que nos orientan en este ejercicio de interacción. Vamos a conocerlos:



Manual de Relacionamiento con Grupos de interés

	Gestión Socio Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo	Código: 01-48-01
	PROTOCOLO DE RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES Y ACTORES DEL TERRITORIO	Revisión: 1
		Revisión: 20/06/2021

INDICE:

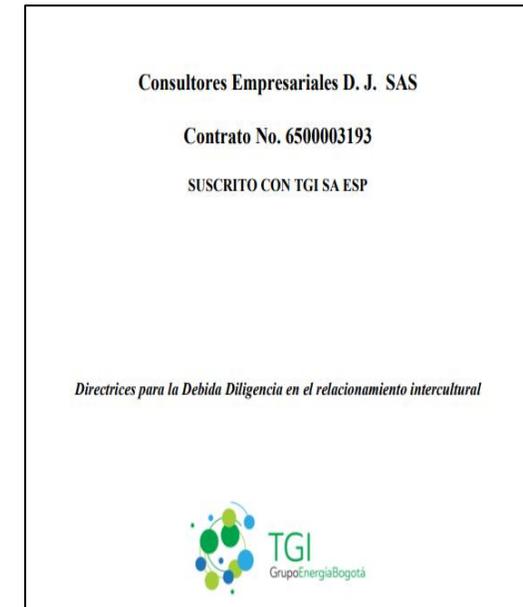
1. OBJETIVO
2. ALCANCE
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. GRUPO DE INTERÉS, COMUNIDADES Y ACTORES DEL TERRITORIO
5. MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS Y EJES DE RELACIONAMIENTO
- 5.1. TABLA 1. EJES DE RELACIONAMIENTO GRUPO DE INTERÉS, COMUNIDADES Y ACTORES DEL TERRITORIO.
6. TEMAS RELEVANTES Y/O ASUNTOS DE INTERÉS
7. INDICADORES DE RELACIONAMIENTO
8. RIESGOS Y CONTROLES GENERALES DEL RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES Y ACTORES DEL TERRITORIO
9. ETAPAS PARA EL RELACIONAMIENTO CON COMUNIDADES Y ACTORES DEL TERRITORIO
- 9.1. IDENTIFICACIÓN DEL ÁREA DE INFLUENCIA
- 9.2. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA
- 9.3. MAPEO GRUPOS DE INTERÉS (COMUNIDADES Y ACTORES DEL TERRITORIO)
- 9.4. ANÁLISIS DE RIESGOS SOCIALES
- 9.5. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE RELACIONAMIENTO
- 9.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10. RESPONSABLES
11. GLOSARIO
12. ANEXOS

1. OBJETIVO

Propender de manera continua por una adecuada integración al entorno comunitario local y regional, mediante un relacionamiento proactivo y permanente que impacte positivamente en la vida de los habitantes del área de influencia de las operaciones, brindando un adecuado manejo a los impactos que se puedan generar en el desarrollo de su objeto social, atendiendo de manera oportuna las inquietudes, sugerencias y oportunidades de mejora a que haya lugar e impulsando mediante alianzas estratégicas la dinamización de las economías locales y regionales.

2. ALCANCE

Protocolo de relacionamiento con comunidades y actores del territorio



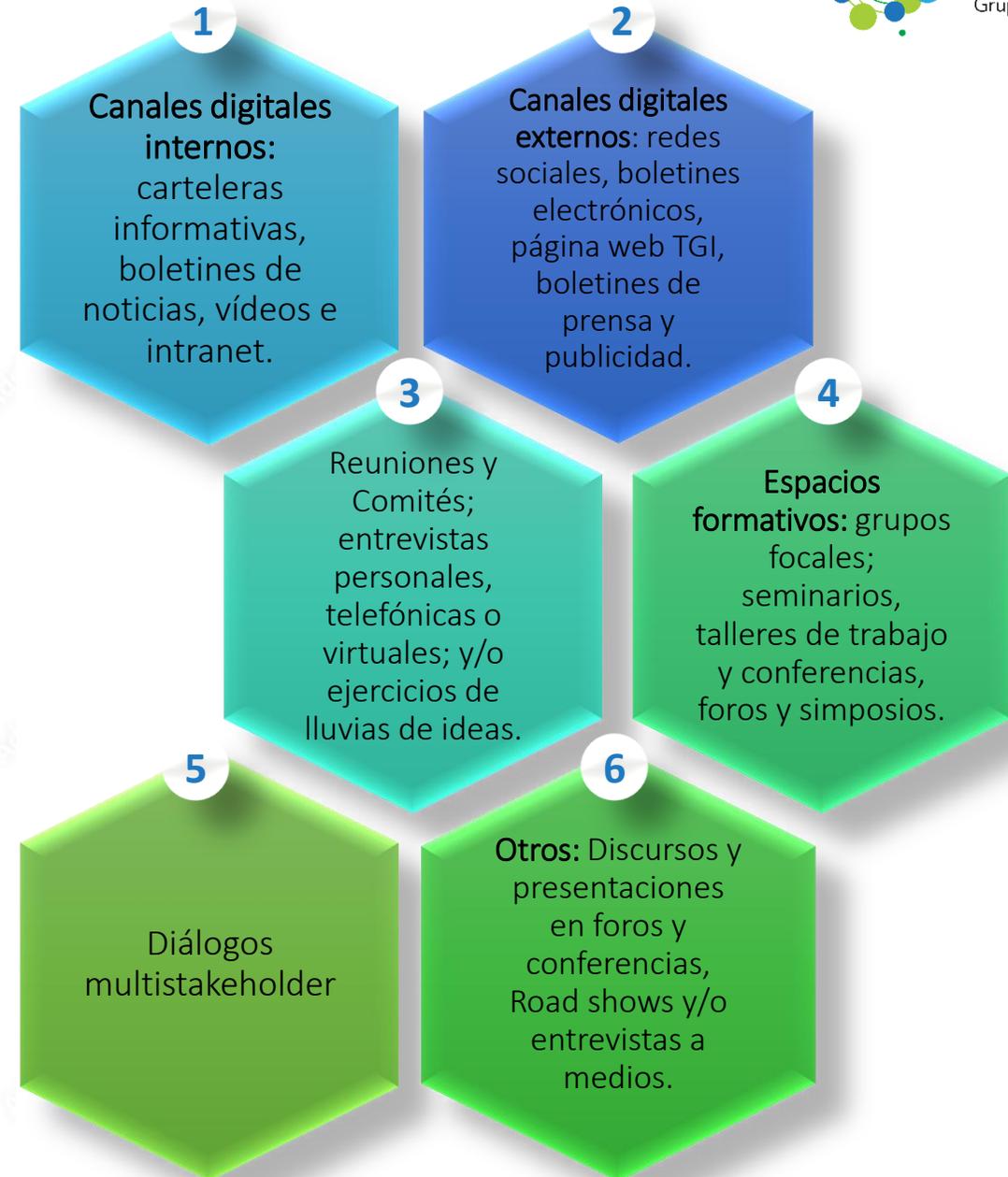
Directrices para el relacionamiento intercultural con comunidades étnicas

¿Cuáles son los mecanismos para relacionarnos con nuestros grupos de interés?



Para escoger el mecanismo adecuado para cada Grupo de Interés (GI), ten en cuenta:

- Complejidad del GI
- Tema a tratar con el GI
- Nivel de interacción con la compañía
- Nivel de receptividad del GI
- Lineamientos del Grupo (GEB)



¿Por qué es importante un buen relacionamiento con los grupos de interés para TGI?

1

Potencia la capacidad de gestionar los riesgos existentes y emergentes relativos a los grupos de interés.

4

Refuerza la confianza en doble vía con nuestros grupos de interés.

2

Consolida la buena reputación de la compañía y de quienes hacemos parte de ella.

5

Nos actualiza sobre las dinámicas de mercado que se presentan en los entornos de nuestros públicos.

7

Robustece la toma de decisiones estratégicas del negocio a partir de la participación directa e indirecta de los grupos de interés.

3

Nos da acceso a un aprendizaje constante de nuestros grupos de interés fomentando la mejora en nuestra gestión y mitigando riesgos en derechos humanos.

6

Nos permite entregar información y educar a nuestros grupos de interés, facilitando la toma de decisiones y acciones que les afectan a ellos y a la sociedad en general.



Herramientas y mecanismos de comunicación en DDHH de TGI:

A través de la página web damos a conocer la gestión en Derechos Humanos en la que constantemente venimos avanzando. Consulta nuestra página web sesión Sostenibilidad/Derechos Humanos

<https://www.tgi.com.co/sostenibilidad/derechos-humanos>

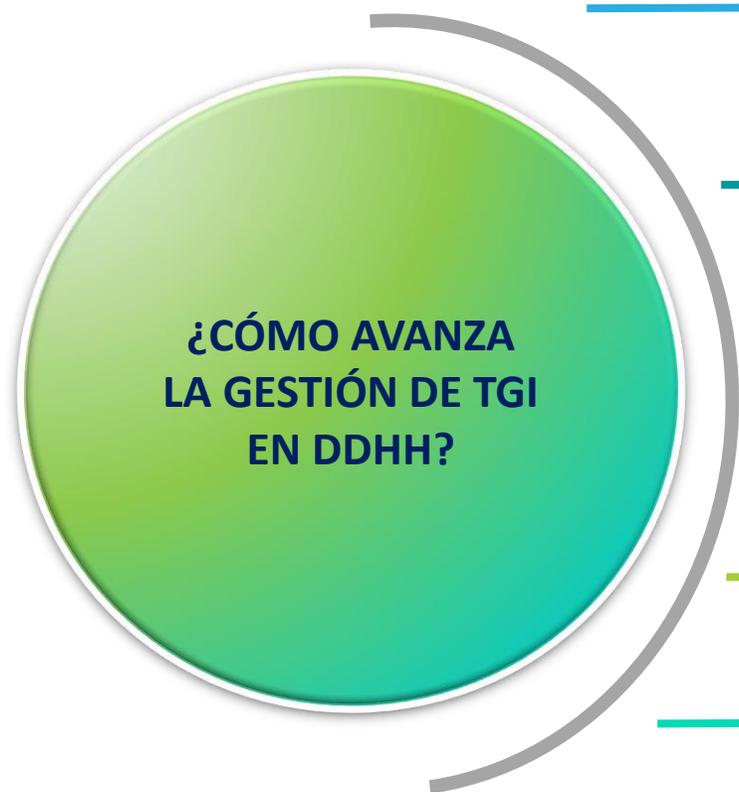
Otra de las herramientas de comunicación son los **Informes de Sostenibilidad**, los cuales hacen parte de nuestro ejercicio anual de transparencia y rendición de cuentas con los grupos de interés. En estos, presentamos nuestra **gestión en materia de Derechos Humanos** y **presentamos información que da respuesta a indicadores de:**

- ❑ GRI y su sectorial GRI 11: “Oil & Gas”,
- ❑ Sustainability Accounting Standards Board (SASB) en su sección para industrias pertenecientes al sector “Oil & Gas - Midstream”,
- ❑ Corporate Sustainability Assessment (CSA) para el Dow Jones Sustainability Index (DJSI),
- ❑ Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD), y
- ❑ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El respeto por los derechos humanos es uno de los principios de nuestra estrategia de sostenibilidad, conoce más sobre esto en nuestro s Informes de Sostenibilidad:

<https://www.tgi.com.co/sostenibilidad/informes-de-sostenibilidad>

Haz clic en cada componente.



1 COMPROMISO PÚBLICO CON LOS DERECHOS HUMANOS.

2 IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS E IMPACTOS EN DDHH

3 INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS Y MEDIDAS APROPIADAS PARA DETENER, PREVENIR O MITIGAR LOS IMPACTOS.

4 SEGUIMIENTO A LA EFICACIA EN LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE IMPACTOS ADVERSOS.

5 COMUNICAR CÓMO SE ABORDAN LOS IMPACTOS

6 ESTABLECER MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REMEDIACIÓN DE IMPACTOS ADVERSOS



Mecanismo de reclamación relacionado con los Derechos Humanos

Los mecanismos de reclamación son procesos que permiten recibir, investigar y responder a las quejas de afectados de manera oportuna, justa y coherente, actuando además como un medio importante para proporcionar reparación. Se convierten así en un sistema de detección temprana para generar conciencia sobre nuevos problemas que retroalimentan el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. De esta manera, pueden informar la evaluación de los derechos humanos y proporcionar un medio para rastrear la efectividad del desempeño de los DDHH de una empresa.

Características de los canales de recepción que conforman el mecanismo de reclamación

Un punto de acceso para presentar una queja puede tomar muchas formas, como una oficina comunitaria, un número de teléfono designado, sitios web, buzones físicos, compromiso con los funcionarios de enlace de la comunidad y canales intermediarios como sindicatos y ONG. Las empresas pueden utilizar varios de estos para proporcionar una variedad de puntos de acceso a nivel corporativo, de proyecto o de sitio, ya que ningún punto de acceso único puede satisfacer las necesidades de todos los grupos de interés.

Los mecanismos de reclamación a nivel corporativo y de trabajadores, como las líneas de denuncia, los procesos de quejas, los comités de trabajadores o los canales de recursos humanos, deben monitorearse para verificar que las personas conozcan y confíen en los procesos implementados y para verificar que faciliten el acceso a la reparación.



Consideraciones para el diseño e implementación de un mecanismo de reclamación

Un punto crítico en el diseño e implementación de los mecanismos de quejas de la comunidad y/o de los trabajadores es hacerlos accesibles (por ejemplo, en términos de idioma, costo y proceso) y que todas las partes interesadas pertinentes confíen en ellos, como los miembros de la comunidad local, incluidos los pueblos indígenas, las mujeres, niños y grupos minoritarios y trabajadores.

Cualquiera sea la forma que tomen estos mecanismos y canales de reclamo, deben considerar los criterios de efectividad de los PRNU (legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos y basados en el diálogo, además de ser una fuente de aprendizaje continuo). Esto incluye habilitar el anonimato cuando sea necesario y la no ocurrencia de represalias en todos los casos.

Principio	Qué significa
Legitimidad	Habilitar la confianza de los grupos de partes interesadas para cuyo uso están destinados y ser responsable de la conducta justa de los procesos de reclamo.
Accesibilidad	Es conocido por todos los grupos de partes interesadas para cuyo uso están destinados, y proporciona asistencia adecuada para aquellos que pueden enfrentar barreras particulares para acceder.
Predictibilidad	Proporcionar un procedimiento claro y conocido con un marco de tiempo indicativo para cada etapa, y claridad sobre los tipos de procesos y resultados disponibles y los medios para monitorear la implementación.
Equidad	Asegurar que las partes agraviadas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y la experiencia necesaria para participar en un proceso de reclamo en términos justos, informados y respetuosos.
Transparencia	Mantener informadas a las partes de un reclamo sobre su progreso y proporcionar información suficiente sobre el desempeño del mecanismo para generar confianza en su efectividad y satisfacer cualquier interés público en juego.
Compatibilidad con derechos	Garantizar que los resultados y los recursos concuerden con los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
Fuente de aprendizaje continuo	Recurrir a medidas relevantes para identificar lecciones para mejorar el mecanismo y prevenir quejas y daños futuros.
Basado en el compromiso y el diálogo	Consultar a los grupos de partes interesadas para cuyo uso están destinados a su diseño y rendimiento, y centrarse en el diálogo como el medio para abordar y resolver reclamos.



Proceso de remediación

Cuando una empresa haya causado o contribuido a un impacto adverso sobre los derechos humanos, debe remediar ese impacto. Parte de la debida diligencia en materia de derechos humanos trata de decidir qué remedio aplicar, en consulta con las personas afectadas, y luego implementar el remedio.

Sin embargo, hay casos en los que la propia empresa no ha causado ni contribuido al daño. El PNRU establece *“Cuando se hayan producido impactos adversos que la empresa no haya causado o contribuido, pero que estén directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por una relación comercial, la responsabilidad de respetar los derechos humanos no requiere que la propia empresa proporcione la remediación, aunque puede desempeñar un papel al hacerlo”*. En este tipo de situación, la empresa no es responsable de la remediación; sin embargo, la empresa podría, por ejemplo, revisar si es posible y apropiado usar influencia para abogar y apoyar la remediación.

Cómo se define el concepto de remedio

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos define “remedio” como:

- Acceso equitativo y efectivo a la justicia.
- Reparación adecuada, eficaz y pronta del daño sufrido.
- Acceso a información relevante sobre violaciones y mecanismos de reparación..

Ejemplos de remediación

- | | | |
|--------------------------------------|--|---|
| ▪ Proporcionar más información | ▪ Restaurar el empleo | ▪ Proporcionar atención médica o psicológica |
| ▪ Cambiar las prácticas operativas | ▪ Reconocer y disculparse | ▪ Reparar daños |
| ▪ Implementar medidas disciplinarias | ▪ Corregir inexactitudes en declaraciones anteriores de la empresa | ▪ Desarrollar programas de restauración de medios de vida |
| ▪ Restringir actividades | ▪ Cubrir el costo de la asistencia legal | ▪ Pagar compensación |
| | | ▪ Garantía de no repetición |



Evidenciar la debida diligencia en materia de derechos humanos durante el proceso de remediación

Cuando algunos impactos son inevitables a pesar de los esfuerzos de una empresa por minimizarlos, es importante demostrar que la empresa está haciendo todos los esfuerzos razonables para proporcionar remedios que sean apropiados para las personas afectadas.

Un remedio depende del contexto, la gravedad del impacto y las necesidades de aquellos cuyos derechos se han visto afectados negativamente, lo que debe determinarse mediante evaluaciones y una participación significativa de las partes interesadas.

Debe ser culturalmente sensible, sin afianzar la discriminación social, y el remedio en sí mismo no debe causar o contribuir a impactos adversos sobre los derechos humanos.

Consideraciones para la etapa quejas y reparación

Se debe vincular de manera robusta el sistema de quejas y remediación de la empresa a los procesos de debida diligencia en materia de DDHH.





A continuación, te contamos sobre algunos de los canales y mecanismos con los que contamos actualmente para gestionar adecuadamente los derechos humanos en nuestras operaciones.



1. Canales de atención de casos relacionados con los DDHH



2. Mecanismo de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS)

3. Mecanismos de remediación de casos relacionados con DDHH

Canales de atención de casos de DDHH

MECANISMO DE PETICIONES,
QUEJAS, RECLAMOS Y
SOLICITUDES (PQRS)

CANALÉTICO

COMITÉ DE CONVIVENCIA



Canales de

Canal Ético: Mecanismo en el que cualquier persona puede presentar quejas o denuncias incluso anónimas, relacionadas con eventos de fraude / corrupción o conductas contrarias al código de ética (incluyendo las relacionadas con DDHH). Te puedes comunicar a través de:

- Línea telefónica gratuita en Colombia: 018000125470.
- Correo electrónico: Canaleticogeb@pwc.com
- Sitio web: www.tgi.com.co sección ética y transparencia.

Volver

COMITÉ DE CONVIVENCIA

4



5



COMITÉ DE
ÉTICA

COMITÉ PARITARIO DE
SALUD OCUPACIONAL



A

Canales de atención de c

CANALÉTICO

1



Comité de Ética y Cumplimiento: Cuando el Comité tenga conocimiento de posibles conductas que vulneren lo dispuesto en el Código de ética, puede tomar la decisión de realizar una investigación. Para más información consulta el *Manual del Canal Ético*.

Volver 

CONVIVENCIA

5



COMITÉ DE
ÉTICA

COMITÉ PARITARIO DE
SALUD OCUPACIONAL



A

Canales de atención de

Mecanismo de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes: TGI cuenta con canales o medios de recepción de derechos de petición verbales, presenciales y virtuales.

En el componente "Detener, prevenir o mitigar y remediar" te contamos más sobre estos mecanismos que permiten gestionar peticiones de diferentes temas, incluyendo los de derechos humanos.

**Al finalizar este contenido, ampliaremos información frente a este mecanismo.*

Volver 

CANALÉTICO

1



DE CONVIVENCIA

5



COMITÉ DE
ÉTICA

COMITÉ PARITARIO DE
SALUD OCUPACIONAL



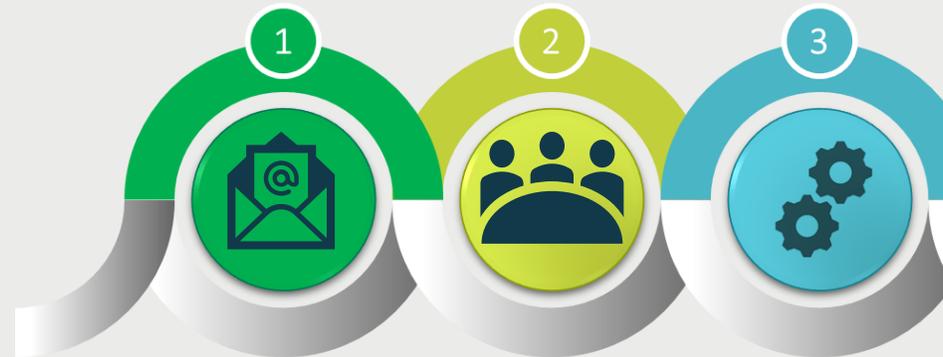


A

Canales de atención de casos de DDHH

MECANISMO DE PETICIONES,
QUEJAS, RECLAMOS Y
SOLICITUDES (PQRS)

CANALÉTICO



COMITÉ DE
ÉTICA

COMITÉ PARITARIO DE
SALUD OCUPACIONAL

Comité Paritario de Salud Ocupacional: Sus funciones incluyen:

- Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales proponiendo medidas correctivas para evitar su repetición.
- Inspeccionar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de la normatividad legal vigente y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Volver 



A

Canales de atención de casos de DDHH

MECANISMO DE PETICIONES,
QUEJAS, RECLAMOS Y
SOLICITUDES (PQRS)

CANALÉTICO

COMITÉ



Comité de Convivencia: Su objetivo es prevenir el acoso laboral para proteger a los colaboradores contra los riesgos psicosociales que afecten su salud en los lugares de trabajo. También, mejorar la convivencia entre todos los colaboradores y genera acciones que permitan fortalecer un ambiente laboral de bienestar y equilibrio.

Volver 



A

Canales de atención de casos de DDHH

MECANISMO DE PETICIONES,
QUEJAS, RECLAMOS Y
SOLICITUDES (PQRS)

CANALÉTICO

COMITÉ DE CONVIVENCIA



COMITÉ DE
ÉTICA

COMITÉ PARITARIO DE
SALUD OCUPACIONAL

Volver



¡Ya casi llegamos a la meta! Vamos a conocer la gestión en DDHH de TGI en el último componente de la Debida Diligencia en DDHH.



A continuación, te contamos sobre algunos de los canales y mecanismos con los que contamos actualmente para gestionar adecuadamente los derechos humanos en nuestras operaciones.

!Toma nota! Como colaborador/a de TGI los podrás encontrar o necesitar en el camino.



1. Canales de atención de casos relacionados con los DDHH

2. Mecanismo de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS)

3. Mecanismos de remediación de casos relacionados con DDHH

Mecanismo de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS)

Nuestro Mecanismo de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes nos permite estar atentos para **detener, prevenir o mitigar los impactos en DDHH** derivados de nuestras operaciones. Conozcamos de qué se trata:

Haz clic sobre cada recuadro para conocer más información sobre el mecanismo:



¿QUÉ HACEMOS A TRAVÉS DE ESTE MECANISMO?

CANALES DE RECEPCIÓN

ALCANCE DEL MECANISMO

Mecanismo de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS)

Nuestro Mecanismo de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes nos permite estar atentos para **detener, prevenir o mitigar los impactos en DDHH** derivados de nuestras operaciones. Conozcamos de qué se trata:

Haz clic sobre cada recuadro para conocer más información sobre el mecanismo:

¿QUÉ HACEMOS A TRAVÉS DE ESTE

¿Qué hacemos a través de este mecanismo?

Por medio del Mecanismo de PQRS en TGI gestionamos los derechos de petición que nos presentan nuestros grupos de interés.

Volver

MECANISMO DE PQRS

Mecanismo de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS)

Nuestro Mecanismo de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes nos permite estar atentos para **detener, prevenir o mitigar los impactos en DDHH** derivados de nuestras operaciones. Conozcamos de qué se trata:

Haz clic sobre cada recuadro para conocer más información sobre el mecanismo:



Canales de recepción

Disponemos de los siguientes canales para que nuestros grupos de interés presenten sus peticiones, quejas, reclamos y solicitudes:

- Virtual
- Presencial
- Verbal

MECANISMO DE PQRS

¿QUÉ HACEMOS A TRAVÉS DE ESTE

Volver

ALCANZAR EL MECANISMO

Mecanismo de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS)

Nuestro Mecanismo de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes nos permite estar atentos para **detener, prevenir o mitigar los impactos en DDHH** derivados de nuestras operaciones. Conozcamos de qué se trata:

Haz clic sobre cada recuadro para conocer más información sobre el mecanismo:



Alcance del mecanismo

El proceso inicia con la **recepción, direccionamiento y seguimiento** de los derechos de petición por parte de la Dirección de Servicios Administrativos, y va hasta el **aseguramiento de la entrega de la respuesta** a los mismos por parte de dependencias y colaboradores internos responsables de la atención de estos.

El procedimiento **finaliza con el análisis del comportamiento de TGI en la atención de los derechos de petición**, con el fin de proponer acciones de mejora en nuestros procedimientos internos.

Volver



Mecanismo de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS)

Nuestro Mecanismo de peticiones, quejas, reclamos y solicitudes nos permite estar atentos para **detener, prevenir o mitigar los impactos en DDHH** derivados de nuestras operaciones. Conozcamos de qué se trata:

Haz clic sobre cada recuadro para conocer más información sobre el mecanismo:



MECANISMO DE PQRS

¿QUÉ HACEMOS A TRAVÉS DE ESTE MECANISMO?

CANALES DE RECEPCIÓN

ALCANCE DEL MECANISMO

Volver



¡Ya casi llegamos a la meta! Vamos a conocer la gestión en DDHH de TGI en el último componente de la Debida Diligencia en DDHH.



A continuación, te contamos sobre algunos de los canales y mecanismos con los que contamos actualmente para gestionar adecuadamente los derechos humanos en nuestras operaciones.

!Toma nota! Como colaborador/a de TGI los podrás encontrar o necesitar en el camino.



1. Canales de atención de casos relacionados con los DDHH

2. Mecanismo de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes (PQRS)

3. Mecanismos de remediación de casos relacionados con DDHH



A continuación, te contamos sobre algunos de los **procesos que nos permite gestionar adecuadamente los derechos humanos** en nuestras operaciones.

!Toma nota! Como colaborador/a de TGI los podrás encontrar o necesitar en el camino.

Algunos de nuestros procesos incluyen medidas para compensar o remediar casos relacionados con DDHH:

Manual de Reasentamiento Involuntario y Reubicaciones

Establece las acciones requeridas para el desarrollo de procesos de Reasentamiento involuntario y Reubicaciones de personas que dependen física, económica o legalmente de los predios intervenidos, como consecuencia de la ejecución de Proyectos y/o por la Operación asociada con la(s) actividad(es) de TGI. Además, define las obligaciones que asumirá TGI frente a los impactos que se generen durante el proceso.

Protocolo para la prevención del acoso laboral y acoso sexual

Establece los mecanismos tendientes a la prevención de las conductas de que trata la Ley 1010 de 2006 y la Ley 1257 de 2008, con el fin de prevenir y atender la discriminación y/o violencia laboral, en general el Acoso Laboral en cualquiera de sus modalidades y el Acoso Sexual, así como promover los canales de queja o denuncia para evitar que se mantengan prácticas ocultas, ignoradas o silenciadas por quienes lo ejerzan y por quienes las sufran.

Volver

