



CONECTANDO EMPRESAS CON ODS | 2024



# LINEAMIENTOS DEI

● **Objetivo**  
Reducir la desigualdad en y entre los países

● **ODS Conexos:**  
**ODS 5** Igualdad de Género  
**ODS 8** Trabajo Decente y Crecimiento Económico

● **Tipo de Iniciativa**  
Política de la Empresa  
(transversal a todos los centros operativos)

● **Localización:**  
• Alcance Nacional

## METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA

**Meta 10.3** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto

**Meta 10.5** Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos





# DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Hace ya más de tres años que comenzamos a transitar el camino hacia una tgs más diversidad, equitativa e inclusiva. A lo largo de ese recorrido tuvimos distintos hitos. Por dar solo unos ejemplos: la creación del Comité interno DEI (Diversidad, Equidad, Inclusión). Y este comité asumió el desafío de elaborar los lineamientos organizacionales sobre diversidad, equidad e inclusión. Sabemos de la importancia de institucionalizar las prácticas y, por eso, dimos este paso previo a la construcción de una política. Los lineamientos DEI están sustentados en la misión de construir espacios de trabajo respetuosos y libre de violencias y acoso, que incentiven el desarrollo profesional de todas las personas, valorando su unicidad y promoviendo estrategias innovadoras y de vanguardia. que responden a los principios de derechos humanos. Comprendemos la necesidad de adaptar las prácticas institucionales a las exigencias de un mundo cambiante y en desarrollo. Los valores de la agenda DEI deben garantizar los principios de respeto a las diferencias, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

## ¿A qué marco normativo adherimos?

Nos regimos por la normativa internacional y nacional vigente, respetando los avances de la agenda de diversidad, que han significado la expansión de los derechos de las mujeres y de las personas de otras identidades de género, a partir del consenso de la comunidad internacional en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Con relación al objetivo de eliminar la Violencia y el Acoso en entornos laborales y la ratificación del Convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) por parte del Estado Argentino, los lineamientos se encuentran abocadas a desarrollar acciones e iniciativas para su cumplimiento.

## ¿Cuáles son los objetivos específicos?

1. Institucionalizar la agenda de Diversidad, Equidad e Inclusión.
2. Transversalizar la agenda en todos los procesos de trabajo,

con especial énfasis en los procesos de Recursos Humanos y en las prácticas de Compliance.

3. Asegurar que todo el personal reciba formación y sensibilización en temáticas DEI, impactando en la construcción de liderazgos inclusivos, como uno de los temas prioritarios.
4. Incentivar estrategias que apuesten a la construcción de espacios libres de violencia y acoso para que impacten en el bienestar de todas las personas que trabajan en la organización.
5. Impulsar en los procesos de Recursos Humanos, para la inclusión de acciones para la reducción de sesgos en pos de lograr equipos más equilibrados.
6. Impulsar una cultura que facilite el equilibrio, la conciliación entre la vida laboral y personal, así como la importancia del cuidado y la corresponsabilidad.
7. Promover la inversión en instalaciones inclusivas.
8. Favorecer una comunicación dónde todas las personas se sientan incluidas.



## DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA



### Detalle de grupos prioritarios

Se propone dirigir estos lineamientos y sus estrategias a todas las personas que trabajan en la empresa como también se tendrá una mirada intergeneracional y cultural, promoviendo un diálogo activo entre todas las personas de la organización.

### Principios que rigen los lineamientos

**Diversidad:** promovemos y valoramos la participación de personas con diferentes características, trayectorias personales y profesionales.

**Equidad e igualdad:** impulsamos la no discriminación que garantice la igualdad de oportunidades de empleo, equidad

salarial y de beneficios, así como de accesibilidad y recursos para todos los empleados, reconociendo las diferencias entre los mismos en pos de reducir las barreras preexistentes.

**Sustentabilidad:** la cultura de trabajo, los servicios y las relaciones con las cadenas de valor consideran el impacto medioambiental y social de sus acciones.

**Confidencialidad:** garantizamos que la información sobre el tratamiento de los casos de violencia y acoso laboral sea en todo momento protegida y que el manejo de la información durante todo proceso (archivo, comunicación, preservación) sea realizado por personal capacitado.

**Transversalidad:** sostenemos una estrategia que alcanza a todas las áreas y niveles jerárquicos en estas organizaciones

para lograr un impacto en la transformación cultural hacia la inclusión y diversidad en sus estructuras.

### Alcance

Los lineamientos comprenden a todas las personas que trabajan en la empresa como así también se considerarán estrategias para que el personal tercerizado conozca y respete estos lineamientos, al igual que la cadena de valor (clientes y proveedores/as) y cualquier persona que se encuentre vinculada con la compañía.

## Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

### SOCIO CULTURAL

Los temas de diversidad, equidad e inclusión generan mucha resistencia.

En tgs tuvimos y tenemos aún cuestiones de resistencia con la temática.

Estamos en proceso de formación y concientización a toda la empresa para que el respeto, la equidad y la inclusión sean parte de lo cotidiano.

## Contribución de la iniciativa al ODS correspondiente

### USO DE INDICADORES DE GESTIÓN

Indicador de gestión:

Cantidad de talleres brindados en el año.

Cantidad de personas capacitadas

“ Los lineamientos DEI están sustentados en la misión de construir espacios de trabajo respetuosos y libre de violencias y acoso, que incentiven el desarrollo profesional de todas las personas, valorando su unicidad y promoviendo estrategias innovadoras y de vanguardia.

## Alianzas Estratégicas

- *Sector Académico*

*tgs participa activamente de la Comisión de Diversidad, equidad e inclusión (DEI) del Instituto Argentino del Petróleo y el Gas (IAPG).*

*Dicha comisión ha sido gran fuente de inspiración, formación para tgs.*

## Cadena de Valor

Tal como comenté en la descripción de la iniciativa, el alcance de la misma comprende a todas las personas que trabajan en la empresa como así también se considerarán estrategias para que el personal tercerizado conozca y respete estos lineamientos, al igual que la cadena de valor (clientes y proveedores/as) y cualquier persona que se encuentre vinculada con la compañía



# Anexo

- **Reporte ASG 2023**

[https://www.tgs.com.ar/wp-content/uploads/2024/07/TGS\\_Docs\\_Reporte-ASG-2023-ESP.pdf](https://www.tgs.com.ar/wp-content/uploads/2024/07/TGS_Docs_Reporte-ASG-2023-ESP.pdf)





Esta iniciativa se presentó en el marco del programa "Conectando Empresas con ODS" desarrollado por CEADS en alianza con EY Argentina.

COPYRIGHT 2024