

Política de Género, Diversidad e Inclusión



Introducción

Actualmente, el grupo oEnergy cuenta con más de 190 colaboradores, donde alrededor del 10% son mujeres y tan sólo dos de ellas ocupan un cargo de toma de decisiones, en específico de Gerencia.

A partir de la Agenda 2030 de Naciones Unidas que identifica 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la presente Política se enfoca en el objetivo número 5, referido a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, se considera como marco la Política Energética Nacional (PEN)[1] para el año 2050, que releva el desarrollo económico inclusivo, junto con la necesidad de potenciar la incorporación de las mujeres al sector energético.

Cabe destacar el liderazgo y labor realizada por la Mesa Energía + Mujer, iniciativa pública-privada de carácter voluntario, responsable de la creación de un plan que propone un modelo de gestión (marco conceptual y de acción estratégica) enfocado en rubros masculinizados. En el año 2018, levantó el 1er Diagnóstico Sectorial de Barreras y Brechas del Sector Energético (2019)[2], en el que se identificó que la participación de las mujeres representaba un 23% y se encontraban segregadas, concentrándose en cargos administrativos y de asistentes de procesos comerciales.

Este documento formaliza el compromiso de oEnergy a: apoyar en la participación e inserción de mujeres en el sector de energía; a respetar y velar por un ambiente laboral libre de cualquier tipo de discriminación arbitraria y prejuicio; respetar y potenciar la diversidad e inclusión al interior de toda la organización. Con el objetivo de posicionarse como empresa líder de ERNC por su contribución a la reducción de la huella de carbono y buenas prácticas para el avance de la igualdad de género en el sector.

1. Alcance

Aplicable a todas las áreas y colaboradores de las empresas del grupo oEnergy, siendo todos responsables de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la presente política.

2. Antecedentes

La diversidad de la fuerza laboral se define como el grado de representación interorganizacional de gente con diferentes grupos de afiliación y significados culturales, concepto que posee la pretensión de expandir la pluralidad de perspectivas y experiencias dentro de la organización y también transformarse en un recurso estratégico que brinde ventajas comparativas.

Diversa literatura señala que, tanto la inclusión como diversidad en contextos laborales, genera un impacto beneficioso al: elevar el compromiso y la satisfacción de trabajadores, mejorar la retención de talento, incrementar la innovación y la creatividad, la capacidad para resolución de problemas, mejorar la imagen corporativa y el desempeño organizacional a nivel general.

No obstante, el valor añadido que la diversidad puede aportar a una empresa se relaciona directamente con la gestión que se realice de la misma. Entendido que gestión de diversidad es un sistema dinámico basado en información actualizada que permite el análisis de las dinámicas existentes entre las personas y los grupos de trabajo y su impacto en el negocio.

Implica un aprendizaje continuo, ligado a las transformaciones de las personas y a las relaciones de éstas entre sí y con su entorno.

La gestión de la diversidad inicia aceptando las características y atributos propios de cada persona, acogiendo y potenciando la singularidad de cada persona desde un enfoque de creación de valor y reconocimiento de sus derechos. Esto se plasma en un compromiso empresarial a nivel estratégico por construir y solidificar entornos inclusivos y respetuosos con esta diversidad.

En este contexto, oEnergy, basándose en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas (1948), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1981), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), los Principios de Yogyakarta (2007) y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, asume la responsabilidad de respetar los derechos básicos de todos los colaboradores y colaboradoras.

Alineado con lo anterior, la empresa ha creado esta “Política de Género, Diversidad e Inclusión”, aplicable a todos los colaboradores y colaboradoras y a su Directorio, con la convicción de que consolidar equipos formados por una diversidad geográfica, étnica, cultural, de género y profesional, brinda un valor agregado a la empresa en el mercado.

3. Objetivo

Establecer un compromiso empresarial para construir y solidificar el ser una empresa inclusiva y respetuosa con la diversidad y la temática de género en particular.

4. Declaración

"En oEnergy declaramos tener una preocupación genuina en torno a la incorporación y desarrollo de las mujeres en el mundo laboral en condiciones de igualdad, bajo el convencimiento de que esto permitirá que nuestra empresa cumpla de manera más efectiva y eficiente su misión".

5. Compromisos

oEnergy se compromete a:

- Desarrollar procesos de reclutamiento, selección y contratación libres de sesgos y estereotipos de género para contribuir a la incorporación de mujeres al sector energético, entendiendo que existen barreras en la participación y segregación sexual.
- Promover una cultura que vele por la igualdad de oportunidades, garantizando el desarrollo y retención de personas talentosas y un ambiente laboral armónico y desafiante.
- Respetar los derechos básicos de todos los colaboradores y colaboradoras, evitando toda discriminación arbitraria, entendida como toda distinción, exclusión o restricción fundada en motivos de: raza o etnia, orientación sexual, identidad y expresión de género,

sexo, situación socioeconómica, ideología u opinión política, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, estado civil, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad.

- Mantener los esfuerzos en continuar realizando actividades que sensibilicen y capaciten al personal en materia de género, diversidad e inclusión.
- Velar por la construcción de un ambiente laboral libre de violencia de género, a través de la prevención y sanción de conductas que constituyan discriminación, acoso laboral y acoso sexual.

6. Líneas de acción para la aplicación de la Política de Diversidad e Inclusión con equidad de género

oEnergy implementará las siguientes líneas de acción para abordar la transversalidad del enfoque de género, inclusión y diversidad:

- Propiciar las condiciones para generar ambientes de trabajo respetuosos e íntegros, apuntando a la excelencia del quehacer interno.
- Generar contextos que propendan a la equidad en los procesos de selección, desarrollo profesional y gestión del talento con acciones concretas. Ofrecer prácticas profesionales, pasantías o mentorías para apoyar la formación profesional y técnica de mujeres y su inserción progresiva al sector energético.
- Fortalecer la conciliación de la vida personal y laboral, a través de la innovación y la creatividad, implementando nuevos elementos y procedimientos. Generar una estrategia de comunicación interna y externa con perspectiva de género que visibilice las buenas prácticas de oEnergy.
- Fomentar una cultura de excelencia profesional y humana en base a la diversidad, innovación, soluciones creativas y conocimiento.

7. Gobernanza

La Gerencia de Asuntos Corporativos y la jefatura de Recursos Humanos son los encargados de asegurar el cumplimiento de los compromisos contenidos en esta Política, definiendo las acciones, plazos y responsables que permitan implementarla. Deberán promover una cultura basada en esta Política y velar porque las acciones que se emprendan respondan a los compromisos de ella y agreguen valor a la organización, además de ser los responsables de velar por el adecuado cumplimiento de la Política.

8. Concordancia con normativa vigente

La presente política se encuentra en concordancia con la normativa vigente de oEnergy. Por lo mismo, esta Política no suprime ni reemplaza otras obligaciones o prohibiciones que pudieren constar en la ley o en la normativa interna de la compañía.

9. Vigencia y aprobación

Esta Política tiene vigencia a partir del 8 de marzo de 2023. Todas las modificaciones que sean efectuadas a esta Política, deberán constar por escrito y entrarán en vigencia una vez aprobadas por la Gerencia General y puestas en conocimiento de los miembros de la compañía a través de su sitio web <http://www.oenergy.cl/>

ANEXO

Glosario

Género: Roles, características y oportunidades definidas por la sociedad que se consideran apropiadas para hombres, mujeres, niños y niñas y personas con identidades no binarias. El género también es producto de relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar.

Orientación Sexual: La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de sostener relaciones íntimas y sexuales con personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género.

Identidad de Género: La experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo asignado al nacer.

Diversidad: La presencia en una población de una amplia variedad de culturas, grupos étnicos, idiomas, características físicas, antecedentes socioeconómicos, creencias religiosas, sexualidad, identidad de género, neurología.

Inclusión: Acoger, gestionar y potenciar la diversidad y singularidad de cada persona, comprendiéndola desde un enfoque de creación de valor y reconocimiento de derechos. Esta no está limitada a un único grupo, sino que es un derecho de todas las personas, con priorización de grupo tradicionalmente excluidos.

Sesgo de Género: Inclinação sesgada hacia una persona o colectivo basado en su género. Este sesgo se puede mostrar como una predisposición, parcialidad, prejuicio o predilección a la hora de seleccionar, representar o tomar decisiones sobre una persona o colectivo.

Santiago, 8 de marzo de 2023

[1] Ministerio de Energía. (2021). Política Nacional de Energía. Disponible en: <http://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/3857>

[2] Deuman.(2019). Diagnóstico de la situación de inserción de la mujer en el sector energético. https://energia.gob.cl/sites/default/files/documentos/estudio_diagnostico_de_la_situacion_de_insercion_de_las_mujeres_en_el_sector_energetico.pdf