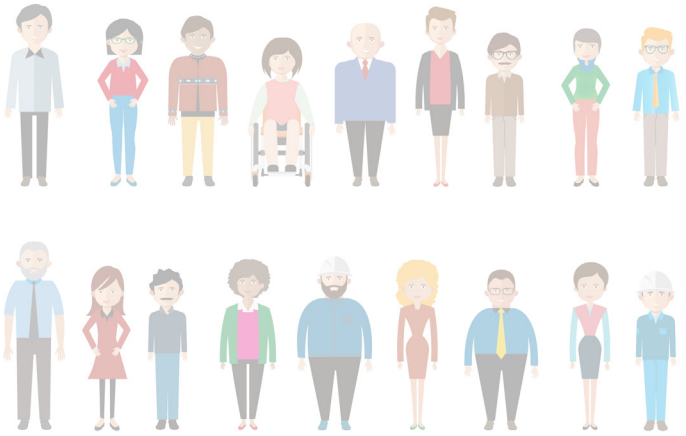
POLÍTICA Y MANUAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN ENAP

ENAP
ENERGÍA QUE MUEVE A CHILE

NUEVAS ENERGÍAS PARA ENAP
PLAN ESTRATÉGICO 2014-2025



POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE ENAP:
NUESTRO COMPROMISO
4

INICIANDO NUESTRO CAMINO HACIA
LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
5

ESTADO GLOBAL DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
7

NUESTRA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL
10

DEFINICIÓN DE GRUPOS CON CARACTERÍSTICAS
PROTEGIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL
11

METODOLOGÍA DE TRABAJO
13

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE ENAP: NUESTRO COMPROMISO

En ENAP asumimos la responsabilidad de aportar a la sostenibilidad de los países y comunidades donde desarrollamos nuestras operaciones. Por tanto, reconocemos los intereses de inserción social y laboral de todas las personas, así como también nos sentimos llamados a incorporar al interior de nuestra empresa la riqueza de la pluralidad de cada país y comunidad que nos alberga.

Entendemos la diversidad como una ventaja en la gestión de las distintas áreas de negocios, ya que justamente lo que diferencia a cada uno de nuestros trabajadores es lo que hace particular y especial su contribución. Esto nos permite conformar equipos más exigentes y preparados para conducir nuestros procesos hacia la modernización y la mejora continua.

En este marco, la inclusión se entiende como el conjunto de acciones dirigidas a fomentar la incorporación de personas diversas y a brindarles las condiciones para su eficiente desempeño como parte de equipos competentes, colaborativos y comprometidos.

Nuestra Política Corporativa de Diversidad e Inclusión determina la globalidad de las acciones orientadas a avanzar en materia de no discriminación y de valoración de la diversidad, desarrolladas en el marco de todas las operaciones de ENAP.

Con el fin de alcanzar dicho objetivo definimos los siguientes compromisos:

1. Actuar con equidad de criterios respecto de hombres y mujeres, sin distinciones de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, raza, color, estado civil, sindicalización, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición protegida por la

ley, que refleje algún sesgo de discriminación o que afecte los derechos fundamentales de las personas.

2. Fomentar la equidad de oportunidades, valorando y evaluando a las personas por la calidad de su trabajo.

3. Diseñar e implementar procesos de gestión de las personas, velando por la exclusión de cualquier barrera que obstaculice su adecuada incorporación y desempeño al interior de nuestros equipos.

4. Emprender acciones para favorecer la inclusión de grupos con características protegidas, comprometiéndonos a adaptar nuestros puestos de trabajo a las necesidades específicas, siguiendo los estándares requeridos, para incorporar gradualmente a personas que cuenten con la preparación para desempeñarse en nuestra organización.

5. Promover una cultura interna de Diversidad e Inclusión, rechazando los actos discriminatorios y favoreciendo la aceptación y trato respetuoso al interior de nuestros equipos.

INICIANDO NUESTRO CAMINO HACIA LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

¿Cuál es el objetivo del Manual de Diversidad e Inclusión?

En ENAP buscamos que la dimensión de la sostenibilidad sea incorporada en todos los ámbitos de nuestro quehacer, por lo que aspiramos a estar en sintonía con el contexto nacional e internacional a fin de integrar las mejores tendencias en prácticas laborales. A la vez, como entidad adherente al Pacto Global de las Naciones Unidas, estamos comprometidos con el cumplimiento y promoción de sus principios y con la protección de los Derechos Humanos.

Este compromiso nos impulsa a avanzar en la integración de la Diversidad e Inclusión, en adelante también D&I, a nuestra forma de hacer empresa. Queremos enriquecer nuestra cultura organizacional, poniendo en un lugar central el respeto por la dignidad de cada persona, profundizando nuestro empeño para mantener un ambiente laboral seguro, participativo y responsable. Para ello hemos decidido plasmar nuestra Política de D&I en un documento que contiene los principales compromisos en esta materia.

Al asumir este desafío también es posible fortalecer una ventaja competitiva vital para nuestra organización. En la medida que contamos con un equipo diverso, que sea fuente de creatividad e innovación, abordaremos nuestros procesos de cambio[1] con mayor flexibilidad y orientación al aprendizaje. Como organización en constante adaptación, las singularidades de cada uno de nuestros trabajadores se convierten en una fortaleza. Por ello estamos abiertos a recibir ideas que aporten al crecimiento y a la mejora sistemática de nuestros procesos de cara al futuro.

Todo lo anterior nos moviliza a desarrollar el presente Manual, como una herramienta cuyo objetivo es establecer directrices para orientar la forma en que se llevan a la práctica nuestros compromisos en D&I, así como para enmarcar las acciones que se desprenden de los mismos. Éste es un documento dirigido al público interno de nuestra organización, pero que también forma parte de un ejercicio de transparencia frente a cada uno de nuestros grupos de interés.

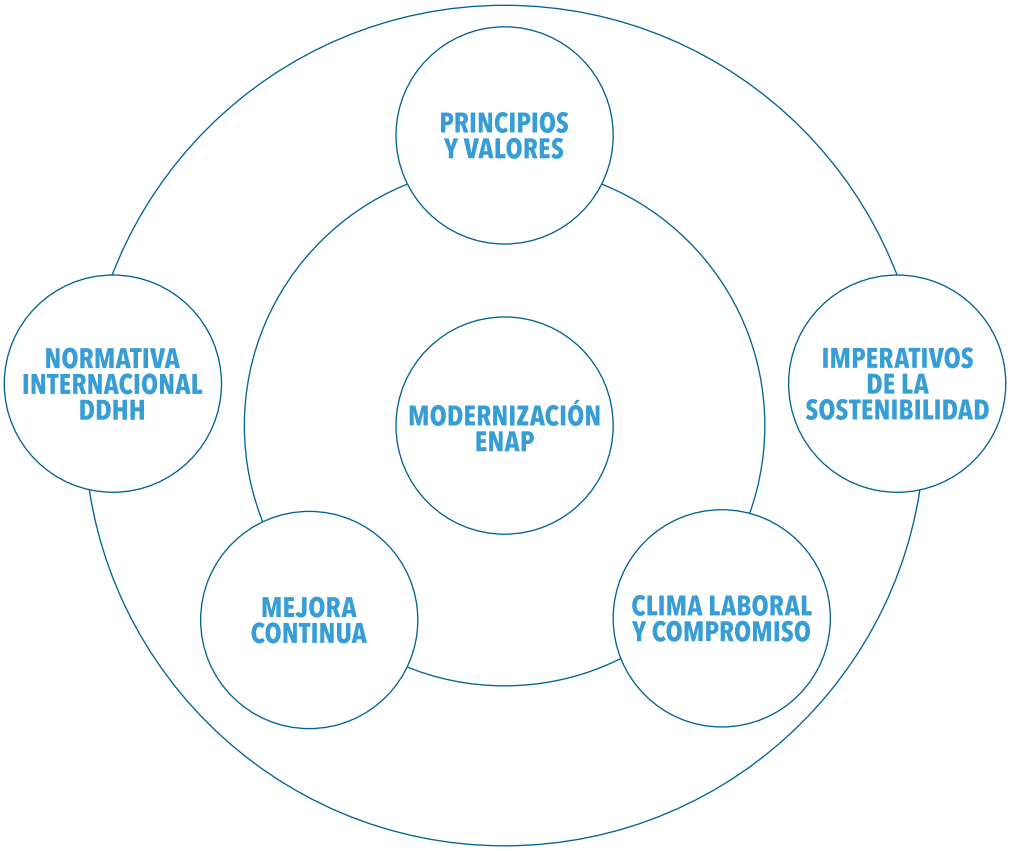


Figura 1: Marco Conceptual y Beneficios de Integrar la Diversidad e Inclusión

1 *Monks, K. (2007) The Business Impact for Equality and Diversity. Dublin: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance.*

¿Cómo comenzamos este desafío?

Con el propósito de abordar nuestro trabajo en D&I realizamos un proceso basado en el diálogo y la construcción conjunta. El primer paso fue conocer las percepciones de los distintos actores de la organización, que nos pudiesen aportar su visión sobre el tema y las oportunidades que tenemos, para luego examinar las mejores prácticas existentes en otras organizaciones.

Como resultado de dicho proceso definimos nuestra Política de Diversidad e Inclusión, que sienta las bases para implementar una gestión acorde a nuestra cultura y al proceso de cambio que necesitamos conducir para alcanzar nuestros objetivos.

Figura 2: Proceso de Implementación de la Diversidad e Inclusión

ESTADO GLOBAL DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Para basar en cimientos firmes nuestro trabajo era relevante comprender los principales retos que enfrenta la comunidad internacional con respecto al estado de la D&I. Para esto, conocimos los estándares internacionales, estadísticas y modelos de trabajo en torno a estas temáticas, antes de evaluar las acciones a emprender en el contexto específico de ENAP.

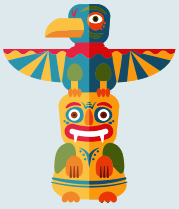
Un buen punto de partida resultaron ser los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (Marco Ruggie, 2011), a través de los cuales se definen disposiciones fundamentales sobre la responsabilidad empresarial respecto a los derechos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones específicas. Estos consideran con especial atención los derechos de los pueblos

indígenas, las mujeres; las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas; los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias, invitando a las empresas a impulsar iniciativas más allá del derecho internacional humanitario. A partir de estos principios se incorporaron nuevos capítulos de Derechos Humanos en la ISO 26.000 y en el Global Reporting Initiative.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) también ha generado directrices para empresas multinacionales, que si bien no son vinculantes, tienen la característica de ser acordadas de forma multilateral. Allí se expresan los valores compartidos por los diferentes países miembros de la organización, con el fin de promover la contribución positiva al progreso económico, medioambiental y social en todo el mundo. Específicamente, en materia de empleo y relaciones laborales, establece que las empresas no deberán discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral ni profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Si bien se ha avanzado hacia una inclusión activa de grupos con características protegidas (concepto que será explicado a continuación), todavía se observan barreras culturales dentro de las empresas. Los miedos, prejuicios y mitos frente a la incorporación, por ejemplo de personas con discapacidad, persisten y sólo a través de la experiencia se pueden cambiar dichas conductas.

A continuación, presentamos cifras que nos sitúan ante la realidad mundial de grupos con características protegidas, para permitir una mejor aproximación a nuestro compromiso con derribar las barreras que impiden su total inclusión en la sociedad.



En el mundo viven **370** millones de INDÍGENAS que habitan en más de **70** países y conforman una suma mayor a **5.000** pueblos distintos

Entre 1945 y 1990 se estimó un aumento de más de **45** millones de inmigrantes por año. Actualmente más de **200** millones de personas viven fuera de su país de origen, lo que equivale a **3,1%** de la población mundial

77 países criminalizan las relaciones sexuales privadas y consentidas entre parejas del mismo sexo, exponiéndolos al riesgo de detención, procesamiento, prisión y, en al menos **5** países, a la pena de muerte

650
millones
de personas viven con alguna discapacidad y sufren comúnmente de marginación y privación de experiencias fundamentales de la vida.

20% de las personas más pobres del mundo tienen alguna discapacidad.

98% de los niños con alguna discapacidad, que viven en países en vías de desarrollo, no asisten a la escuela.

1/3 de los niños que vive en situación de calle tienen alguna discapacidad.

El nivel de alfabetización de adultos que tienen alguna discapacidad es de **3%**

Las **mujeres** laboran **2/3** de las horas de trabajo a nivel global y producen **50%** de la comida en el mundo. Sin embargo, sólo reciben **10%** de las ganancias mundiales y son dueñas de menos del **1%** de las propiedades del mundo.

NUESTRA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

¿Qué entendemos por diversidad?

Entendemos que cada una de las personas que trabaja en ENAP es distinta. Estas diferencias pueden estar dadas por diversas características, ya sean visibles o imperceptibles. Por ejemplo, edad, género, cultura, etnia, religión, orientación sexual u otros atributos.

Por tanto, la diversidad es la expresión de las características que nos hacen a todos distintos y únicos. Y estamos convencidos de que representa un capital para construir una mejor empresa, al generar un ambiente de trabajo que valora las contribuciones y aportes de todos los trabajadores, independiente de sus características particulares.

¿Qué entendemos por inclusión?

Entendemos la inclusión como el resultado de todas las acciones y esfuerzos que podemos hacer para fomentar la incorporación de personas diversas, brindando las condiciones adecuadas al interior de la organización para un desempeño armónico y de excelencia en el trabajo diario.

"La gestión de la igualdad y diversidad puede permitir a las empresas aumentar la rentabilidad en términos de reclutar a los mejores trabajadores disponibles, a partir de la mayor cantidad de opciones de búsqueda, eliminando las restricciones arbitrarias" (Employment Research Institute).

DEFINICIÓN DE GRUPOS CON CARACTERÍSTICAS PROTEGIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Las características protegidas hacen referencia a las condiciones personales de grupos o individuos con los que existe una deuda histórica en materia de inclusión y respeto a sus derechos fundamentales, que ha generado una brecha en materia de oportunidades en distintos ámbitos, particularmente en el laboral. De esa brecha nace la necesidad de protegerlos, entendiendo que dicho reconocimiento representa un estado de transición hacia la inclusión, naturalización y no discriminación por parte de la sociedad.

Con el objetivo de definir a los grupos con características protegidas, considerando la mayor cantidad posible de categorías y realidades, se tomó como referencia la tipología que realizó la oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Estas categorías son:

- *Raza o etnia:* grupo de personas que comparten ciertas características biológicas de herencia genética. Una etnia también comprende a un grupo humano que comparte una serie de rasgos culturales, como religión, idioma, arte o festividades.
- *Migrantes:* grupo que ha abandonado su país de origen. Se puede hablar de una nacionalidad jurídica o administrativa (chileno, ecuatoriano, argentino, por ejemplo), o de una nacionalidad social, que alude a la pertenencia a un grupo con una fuerte construcción histórico identificatoria (vasco, gallego, etc).
- *Minorías:* grupos formados por personas que comparten características que se presentan con una menor frecuencia en el resto de la población y que, por tanto, tienen un mayor riesgo de ser discriminados. Estas características pueden ser étnicas, raciales, lingüísticas, religiosas, sexuales, etc.
- *Enfermedad o discapacidad:* grupo conformado por personas que presentan deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas; y las res-

tricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por lo tanto, la enfermedad o discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y de la sociedad en la que éste vive.

- *Mujeres:* grupo compuesto por personas que presentan características biológicas o genéticas que identifican a un ser vivo como femenino, asociado fuertemente a las características sexuales secundarias. Su vulnerabilidad está dada por las dificultades históricas a las que se han visto expuestas, que las sitúan en una posición de inequidad respecto a las posibilidades de participar en distintas situaciones de la vida en sociedad, especialmente en el mundo laboral.

- *Religión o creencia:* grupo de personas que comparten un sistema cultural de comportamientos, prácticas, ritos, cosmovisión y ética, profundamente relacionados con cuestiones existenciales. Una creencia puede ser de carácter religioso, filosófico e incluso la ausencia de un credo. Generalmente una creencia debe afectar las decisiones que se toman o la forma en que se vive para ser incluida en esta categoría.

- *Orientación sexual e identidad de género:* este grupo está conformado por individuos de la comunidad LGBTI, conformada por lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero. Este concepto está fuertemente ligado a la identidad de género, que según la OMS se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Es decir, se trata de una construcción social que impone roles a los individuos y en muchos casos genera desigualdad y discriminación.

La existencia de categorías definidas en materia de D&I contribuye a disminuir la discrecionalidad a la hora de tomar decisiones en este ámbito. Sin embargo, es relevante comprender que como en todos los fenómenos sociales, las brechas existentes pueden ir cambiando debido a los distintos procesos sociales que se articulan al momento de generarse una situación de vulnerabilidad o transgresión a los derechos humanos. Por ello que estamos abiertos a amparar las nuevas formas de diversidad e inclusión que puedan ir surgiendo en una sociedad en constante evolución.

"Ejemplos de gestión de la diversidad son aquellas organizaciones que incluyen en su contratación a equipos diversos de primer nivel para inyectar nuevas ideas y desafiar la mentalidad de la organización"
(Chartered Institute of Personnel and Development).

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Gobernanza de Diversidad e Inclusión

Delineamos una estructura de trabajo que nos permita avanzar como organización en nuestra aspiración de convertirnos en una empresa abierta e inclusiva, cuidando el equilibrio entre la generación de valor para nuestros grupos de interés y para nuestra empresa.

Nuestro propósito es asegurar que todos los recursos y acciones en pos de la Diversidad e Inclusión en ENAP estén alineados con nuestro Plan Estratégico. Es por eso que definimos una estructura de trabajo a nivel interno y el modo de abordar la planificación, toma de decisiones y monitoreo de nuestros avances en esta temática.

Comité Corporativo de D&I:

Se trata de un espacio cuyo objetivo es abordar la toma de decisiones estratégicas en temáticas de D&I. Es responsabilidad del Gerente General definir a los miembros del Comité, compuesto por representantes de la administración y de los trabajadores. Entre las gerencias que conforman la estructura organizacional de la empresa se contempla incluir a las de Ética y Cumplimiento, Recursos Humanos y Asuntos Corporativos; además de representantes de los trabajadores, indistintamente de su cargo, a través de las organizaciones respectivas.

Como parte de las labores del comité está el asegurar el cumplimiento de los compromisos contenidos en la Política de D&I, definiendo las acciones, plazos y responsables que permitan implementarla. Su relevancia está en velar porque todas las acciones que se emprendan respondan a los compromisos y agreguen valor a la organización.

Con el objetivo de responder a la realidad de cada país, permitiendo una gestión descentralizada, las filiales de ENAP en el extranjero (vgr. Ecuador y Argentina) tendrán un comité local de D&I.

Rol de la Gerencia de Ética y Cumplimiento:

Es la responsable de velar por el adecuado cumplimiento de la Política de D&I y de promover una cultura basada en la Diversidad e Inclusión. Esto requiere el esfuerzo constante por mantenerse a la vanguardia respecto a las prácticas y tendencias que se dan en esta temática a nivel mundial.

Figura 3: Estructura de Trabajo y Gestión de la Diversidad e Inclusión

"La introducción de iniciativas de igualdad y diversidad tiene resultados positivos en aspectos como la reducción del absentismo, la rotación del personal, la mejora de relaciones empleador-empleado y la innovación y creatividad"
(The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance).

Estrategia de implementación

Estamos conscientes de que la gestión de Diversidad e Inclusión -para construir una organización donde se lleven a cabo las mejores prácticas- es un proceso de largo plazo. Por ello se requiere de una estrategia cimentada en la definición de una estructura interna que proporcione gobernanza a la gestión de la D&I, y que a través de su toma de decisiones logre permear tanto en las estructuras como en las personas que conforman nuestra organización.

A continuación se define la forma de movilizar el cambio cultural, estableciéndose un orden que pueda guiar la manera en que se despliegan las distintas acciones de intervención, en términos funcionales y conductuales. Como elemento central se considera el principio de cuidado a las personas, buscando propiciar la adecuada adaptación de los trabajadores que ya forman parte de nuestra organización, así como los que se integren a futuro.

1. Trabajar en identificar y eliminar las barreras existentes para asegurar un contexto de no discriminación a través de:

- La revisión de las prácticas de gestión de personas, para cuidar que en cada uno de los procesos que manejamos no existan sesgos que puedan afectar la equidad de oportunidades entre quienes quieren acceder y conformar nuestra empresa.

- Generar las bases de un programa de comunicación interna orientado a fomentar la educación y la sensibilización de nuestros trabajadores, propiciando una mejor aproximación a la diversidad ya existente y a la que podamos incorporar.

2. Implementar prácticas que favorezcan la D&I activa de ciertos grupos con características protegidas. Si bien iniciaremos el trabajo con un número limitado de programas para dichos grupos, a medida que vayamos avanzando podremos diversificar nuestros focos de acción para abordar de forma más robusta los compromisos que hemos definido en nuestra Política.

A través de este conjunto de acciones pretendemos ir generando una transformación progresiva, que nos lleve a contar con una cultura diversa, donde la diferencia sea reconocida y valorada como un atributo fundamental de nuestra organización.

"Empresas que hoy día trabajan con políticas de inclusión afirman que la capacidad de una organización para atraer, retener y motivar a la gente de diversos orígenes culturales puede conducir a ventajas competitivas mediante el mantenimiento de una alta calidad de recursos humanos"
(Chartered Institute of Personnel and Development).

Metodología para el desarrollo de programas en ENAP

Para el desarrollo de los programas que promueven la D&I al interior de la empresa, hemos definido **principios**[2] que enmarcan su diseño, puesta en marcha y posterior evaluación:

- Difundir y promover el respeto a la diversidad entre los trabajadores, proveedores, contratistas, clientes y grupos de interés de la empresa.

- Fomentar la integración de perfiles diversos al interior de la organización.

- Promover la inclusión, integrando de manera efectiva, y evitando cualquier tipo de discriminación.

- Incentivar la conciliación, de manera de equilibrar el trabajo con el desarrollo personal según las particularidades de cada grupo con característica protegida.

- Establecer acciones para reportar las actividades de apoyo a la no discriminación e inclusión, reflejando los resultados de su puesta en marcha.

2 Inspirado en los principios que se explicitan en los Charter o Códigos de Diversidad de la Unión Europea.

Tipos de programas:

En función de diseñar una gestión consistente con nuestra estrategia definimos dos tipos de programas, que responden a la necesidad de propiciar un proceso armónico y de preparar a los trabajadores que actualmente forman parte de nuestra organización, así como también a los que puedan integrarse en el futuro como resultado de nuestro trabajo en D&I.

a) *Programas Transversales:* conjunto coordinado de acciones que apuntan a mejorar o movilizar cambios en el conjunto de la organización en pos de sentar, al nivel de aspectos funcionales y culturales, las bases sobre las que se desarrollen los procesos de inclusión en su totalidad.

b) *Programas Específicos:* cada programa contempla un conjunto de acciones orientadas a fortalecer las capacidades organizacionales para la inclusión de un grupo con características protegidas. Dichas acciones abordan dinámicas o aspectos específicos que forman parte medular de la problemática en cuestión, y buscan corregir o generar las condiciones internas propicias para la adecuada integración y desarrollo del grupo en torno al cual se está trabajando al interior de la empresa.

Etapas de desarrollo Programas D&I

1. *Estudio y análisis de la situación de diversidad:* comprender la realidad de cada grupo con características protegidas en la empresa y en sus distintas Unidades de Negocio, con el fin de orientar correctamente los programas a desarrollar.

2. *Definición de objetivos:* establecer los efectos o resultados que se esperan luego de la ejecución del programa, considerando los avances en términos de D&I y la creación de valor agregado para ENAP.

3. *Medidas a implementar y recursos asociados:* definir el conjunto, detallado y cronológico, de actividades a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos establecidos. Considerar los recursos necesarios para su cumplimiento (horas trabajadas, materiales, presupuesto, etc.)

4. *Responsables de la ejecución:* establecer responsabilidades individuales y/o de áreas específicas en el desarrollo de un programa. Esto permite la existencia de accountability y facilita la evaluación de las iniciativas.

5. *Plazos:* establecer los tiempos de ejecución, tanto finales como intermedios, de forma clara y realista.

6. *Medición y evaluación:* definir indicadores que entreguen información para determinar el progreso hacia el logro de los objetivos establecidos. Considerar la necesidad de establecer una línea base, metas y medios de verificación fidedignos, que permitan a la empresa reportar anualmente los avances en acciones de D&I.

Figura 4: Etapas de Desarrollo de Programas D&I

¿Qué soñamos?

A partir de la puesta en práctica de todas las acciones antes descritas, anhelamos movilizar un cambio cultural que se refleje en nuestra valoración de la diferencia y la integración de trabajadores pertenecientes a grupos con características protegidas.

En ENAP aspiramos a que todas estas medidas impliquen que:

Comprendamos
los conceptos de la Diversidad e Inclusión.

Reconozcamos
la diversidad interna.

Valoremos
la diversidad en torno al trabajo y las relaciones personales.

Vivamos
los conceptos de Diversidad e Inclusión.

Promovamos
el comportamiento inclusivo.

Diversidad

QUE GENERA ENERGÍA

NUEVAS ENERGÍAS PARA ENAP
PLAN ESTRATÉGICO 2014-2025

Diversidad

QUE GENERA ENERGÍA

POLÍTICA Y MANUAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN ENAP

ENAP

ENERGÍA QUE MUEVE A CHILE

NUEVAS ENERGÍAS PARA ENAP

PLAN ESTRATÉGICO 2014-2025