

Política de Diversidad e Inclusión AES

Andes y Filiales

ÍNDICE

- 1) Objetivo
- 2) Alcance
- 3) Antecedentes
- 4) Conceptos relevantes
- 5) Declaración
- 6) Compromiso
- 7) Preguntas e información de irregularidades
- 8) Revisión de la Política
- 9) Anexos

1) Objetivo

Declarar el compromiso de AES Andes en respetar y promover la diversidad e inclusión al interior de toda la organización, comprometiéndose a respetar y apreciar las diferencias en un ambiente de trabajo libre de cualquier arbitrariedad y prejuicio, con el objeto de mantener su liderazgo dentro de las mejores empresas para trabajar en la región.

2) Alcance

AES Andes y todas sus filiales.

3) Antecedentes

La diversidad de la fuerza de trabajo es definida como el grado de representación interorganizacional de gente con diferentes grupos de afiliación y significados culturales, concepto que pretende expandir la pluralidad de perspectivas y experiencias dentro de una organización, entendido como un recurso estratégico para asegurar las ventajas comparativas del negocio.

El valor añadido que la diversidad puede aportar a una empresa está directamente relacionado con la gestión que se haga de la misma. La gestión de la diversidad es un sistema dinámico basado en información actualizada que permite analizar las dinámicas existentes entre las personas y grupos de trabajo y su impacto en el negocio. Supone un aprendizaje continuo, ligado a los cambios de las personas y a las relaciones de éstas entre sí y con su entorno.

La gestión de la diversidad parte aceptando las características y atributos propios de cada persona y de entenderla como un valor añadido al negocio. Se plasma en un compromiso empresarial a nivel estratégico por crear entornos inclusivos y respetuosos con esta diversidad. Es por eso, que las prácticas de gestión tradicionales deben ir adecuándose con el tiempo a equipos de trabajo cada vez más heterogéneos.

Dentro de este contexto, AES Andes, basada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU-1948), en la Convención Internacional de los Derechos del Niño (ONU-1989) y en su Código de Conducta, asume la responsabilidad de respetar los derechos básicos de todos los colaboradores/as.

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

4) Declaración

Mejorar vidas y generar valor en las comunidades en las que tiene operación ha sido parte de los valores y la misión de AES Andes. Su compromiso es proporcionar soluciones energéticas que apoyen un futuro social, económico y ambiental sostenible. La empresa busca ser cada día un mejor lugar para trabajar, lo que implica vivir todos los días los valores de seguridad, integridad, agilidad, excelencia y disfrute del trabajo.

En AES Andes y sus filiales, la fuerza laboral está conformada por personas de diversos orígenes y culturas. La empresa no ve la diversidad simplemente como una responsabilidad que debe cumplirse, una política que debe implementarse, beneficios que deben ofrecerse o un programa que debe ejecutarse, sino que forma parte de su propio ADN. Los procesos de reclutamiento, contratación, capacitación, desarrollo y compensación en AES Andes se basan en las calificaciones, el desempeño, las habilidades y la experiencia.

Es por lo que, la diversidad e inclusión, se convierte en una ventaja competitiva que agrega valor a la gestión, asegurando el cumplimiento de los objetivos y las expectativas de los clientes, en un contexto que requiere cada vez mayor capacidad de competitividad, innovación y flexibilidad.

5) Compromiso

AES Gener y sus filiales se comprometen a:

- Promover la diversidad y el respeto por las diferencias, con el fin de asegurar la sinergia de visiones e ideas en sus equipos de trabajo.
- Respetar los derechos básicos de todos los colaboradores/as, sin que haya discriminación por raza, etnia, color, género, idioma, nacionalidad o por cualquier otro motivo como religión, edad, orientación e identidad sexual, opinión política, condición social y discapacidad.
- Promover una cultura con igualdad de oportunidades, garantizando el desarrollo y retención de personas talentosas que se desenvuelvan en un ambiente armónico y desafiante, para poder seguir creciendo en la compañía.
- Incorporar lenguaje inclusivo en las comunicaciones y actividades corporativas para evitar sesgos y estereotipos.
- Mantener los esfuerzos para que los colaboradores/as puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal, brindando apoyo tanto a la maternidad como a la paternidad para favorecer la vida integral de las personas.

- Incorporar personas en situación de discapacidad, desarrollando una cultura inclusiva libre de toda instancia de discriminación y velando por que los valores de la honestidad, integridad, respeto y confianza estén siempre presentes.

6) Preguntas e información de irregularidades

Los colaboradores/as de AES Andes pueden hacer preguntas o informar presuntas irregularidades a los Líderes, Recursos Humanos o directamente al personal de Ética y Cumplimiento, o pueden enviar denuncias de forma anónima a través de la Línea de Ayuda de AES Andes.

La Línea de Ayuda es un recurso confidencial para que los colaboradores/as, contratistas y socios comerciales hagan preguntas o informen sus inquietudes relacionadas con la conducta empresarial de AES Andes. Se puede acceder a la Línea de Ayuda de AES Andes en todo el mundo las 24 horas del día de forma telefónica o en línea y en los idiomas que se hablan en todas las ubicaciones del grupo AES.

Todas las denuncias y preguntas que se reciben en la línea de ayuda se revisan. Cada investigación y consulta se documenta cuidadosamente y se informa al auditor independiente de AES Andes que selecciona un subconjunto de estas consultas para su monitoreo continuo y proposición de medidas correctivas de ser necesario.

AES Andes no tolera represalias en contra de ningún colaborador/a (interno o externo) por plantear preguntas o hacer una denuncia de buena fe sobre un comportamiento indebido.

7) Revisión de la política

Esta política será revisada anualmente o cada vez que se considere pertinente.

8) Anexos: Conceptos relevantes

- Personas en situación de discapacidad (PeSD): aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Existen personas con diferentes tipos de discapacidad, entre ellas, la discapacidad visual, visceral, intelectual, física, auditiva, psiquiátrica y múltiples (Fuente: SENADIS, 2011).

- Género: Se refiere a una construcción social de lo que se significa ser hombre y mujer, que varía en tiempo y lugar y se construye con el comportamiento aprendido.
- Orientación sexual: Se refiere a la dirección de la atracción sexual y emocional de un individuo, tanto hacia personas de distinto sexo (heterosexuales), o del mismo sexo (homosexuales) o de ambos sexos (bisexual).
- Identidad de género: Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Identidad de género no es lo mismo que orientación sexual.
- Raza o etnia: Son los grupos en que se subdividen los seres humanos, partir de características que se transmiten por herencia. Asimismo, etnia comprende un conjunto de rasgos culturales, idioma, religión, celebración de ciertas festividades, expresiones artísticas, etc.
- Nacionalidad: Es un concepto polisémico que puede referirse a nacionalidad jurídica, administrativa o de pasaporte (por ejemplo: argentino, brasileño, chileno, etc), o nacionalidad social identitaria que se refiere a la pertenencia a un grupo social de fuerte personalidad (vasco, catalán, etc). La nacionalidad también puede ser histórica, que es la denominación que la Constitución se reserva para ciertas comunidades.