



# Política de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad

Versión: 1

Dirección Responsable: Gestión del Talento

Proceso: Gestión del Talento

Elaborado por: Laura Herrera (Coord. De Desarrollo Organizacional)

Aprobado por: Gilda Pastoriza (Directora Senior Gestión del Talento)

Fecha de Emisión: 20 de mayo de 2020

Fecha de Actualización: 7 de enero de 2021

Código: 02-160-TAL-0005

## TABLA DE CONTENIDO

1. Propósito .....	3
2. Alcance .....	3
3. Definiciones .....	3
4. Lineamientos .....	5
5. Responsabilidades .....	15
6. Referencias .....	15
7. Evaluación del documento .....	15
8. Contactos .....	15
9. Control de cambios del documento .....	16

## 1. Propósito

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral, garantizando la equidad de oportunidades, trato justo y digno para todas las personas como valor esencial para la empresa y un pilar de nuestra cultura institucional. Este documento expresa la continuada determinación que tiene la Empresa Generadora de Electricidad Haina (EGE Haina) de cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los estándares reconocidos tanto nacional como internacionalmente en materia de derechos humanos, libertades fundamentales y estándares de conducta.

## 2. Alcance

La presente política aplica para todas las áreas funcionales comprendidas en EGE Haina, así como a sus relaciones con el personal, clientes, proveedores, contratistas y relacionados.

## 3. Definiciones

**Accesibilidad:** principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permitan a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.

**Acción afirmativa:** es la medida especial, específica y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación. Su objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades. Esta es aplicable mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuará a la situación que quiera remediarse, no será discriminatoria, deberá ser legítima y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

**Acoso:** se entiende por acoso la acción de hostigamiento, persecución o molestia dirigida de una persona hacia otra, en forma de palabras, gestos, comunicación electrónica u otras acciones que molesten, alarmen, abusen, denigren, intimiden, menosprecien o causen humillación o vergüenza personal a otra persona, o causen un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Incluye, entre otros, el acoso por cualquier motivo, como raza, religión, color, credo, género, origen étnico, atributos físicos, identidad de género u orientación sexual. El acoso a menudo consistirá en una serie de incidentes, pero puede ser provocado por un solo incidente.

**Acoso sexual:** se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, no deseado, manifiesto de manera verbal, psicológica o física dirigido hacia una persona, que atente contra su dignidad, su seguridad o le genera un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

**Ajustes razonables:** son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, cuya realización no imponga una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros. Estos se aplican cuando son requeridos en un caso particular, con el fin de garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

**Antisemitismo:** doctrina o tendencia a la discriminación, hostilidad, odio o violencia contra las personas judías.

**Desigualdad salarial:** es la brecha entre hombres y mujeres en compensación laboral. Se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos versus femeninos en la misma categoría y nivel de trabajo. La muestra de mayores ingresos totales por parte del género masculino no responde al principio de “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

**Discapacidad:** es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

**Discriminación:** es cualquier trato injusto, exclusión, restricción o distinción arbitraria basada en el origen étnico o racial, color, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir, anular o limitar el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de una persona o grupo

**Diversidad:** originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, religión, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y otras y la coexistencia entre sí.

**Equidad de género:** la equidad significa que cada uno recibe lo que le corresponde o lo que merece. Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres

**Género:** conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas a cada sexo. Grupo en que se clasifican y se circunscriben los seres humanos de cada sexo, en función de unas consideraciones socioculturales en lugar de por lo exclusivamente biológico.

**Homofobia:** aversión hacia la homosexualidad o hacia las personas homosexuales. El término incluye las actitudes o conductas discriminatorias, ofensivas o desfavorables motivadas por la orientación sexual a personas del mismo género.

**Identidad de género:** refleja un sentido profundo y experimentado del propio género de la persona.

**Igualdad de género:** implica recibir el mismo trato sin considerar las diferencias, de derechos, oportunidades, trato y beneficios entre mujeres y hombres que resulta del principio de no discriminar en razón del sexo. En el ámbito laboral incluye el acceso a las mismas posibilidades y oportunidades de uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la participación en la toma de decisiones.

**Inclusión:** dar la bienvenida y abrazar las fortalezas de que implican la suma de nuestras diferencias, promoviendo prácticas incluyentes y brindando igual acceso a oportunidades e información.

**Inclusión laboral:** es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

**Lenguaje accesible:** es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso y de fácil entendimiento.

**Lenguaje incluyente:** es aquel que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad y promueva la equidad de género.

**Lenguaje no sexista:** es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

**Misoginia:** aversión a las mujeres y el trato discriminatorio, desconsiderado e incluso violento que puede generar hacia las mujeres y las niñas.

**Orientación sexual:** se refiere a la atracción física, romántica o emocional de una persona por otras personas. La orientación sexual es integral a la identidad de la persona y no guarda relación con la identidad de género o las características sexuales. Por ejemplo: personas heterosexuales, lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales.

**Racismo:** es la discriminación en razón de la raza, color de la piel o etnia de las personas. Esta forma de prejuicio se manifiesta en desigualdad de derechos, privilegios y valoración social.

**Segregación racial:** separación de distintos grupos raciales en los diversos lugares y ámbitos de la vida colectiva diaria o para acceder a ciertos bienes o servicios.

**Sexismo:** es el prejuicio y la discriminación de las personas basada en el sexo biológico. Incluye los estereotipos que asocian determinadas características, comportamientos y roles a uno u otro sexo. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.

**Sexo:** son las características cromosómicas, de las que derivan particularidades biológicas, anatómicas y fisiológicas en los seres humanos que permiten categorizarlos como hombres o mujeres. Refiere a características con las que se nace, que son universales e inmodificables.

**Violencia por prejuicio:** cualquier conducta que cause exclusión, eliminación o pretenda hacerlo de forma total o parcial a una persona, bien sea de tipo, físico, social, sexual, psicológico o simbólico, basada en algún aspecto personal o colectivo (etnia, etapa del ciclo vital, identidad de género, orientación sexual, clase social, situación de desplazamiento, capacidades, entre otros).

**Xenofobia:** odio u hostilidad hacia las y los extranjeros.

#### 4. Lineamientos

EGE Haina crea el marco de referencia para que la toma de decisiones y que la ejecución de los procesos sea consistente con la misión, visión, valores, y objetivos de la empresa, al igual que con las regulaciones y controles establecidos.

- Respetamos las diferencias individuales por origen étnico o nacional, color, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas tanto internas como externas, sin importar origen étnico o nacional, color, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra condición protegida por las leyes nacionales vigentes.
- Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso sexual y otras formas de intolerancia y violencia. Estamos comprometidos con la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios no hace diferencia alguna entre el personal que desempeña funciones de responsabilidad similar en puestos de igual valor.
- Los procesos de selección y desarrollo de talento se realizan con base a parámetros de desempeño y potencial sin hacer distinción por género, discapacidad y cualquier otra característica o condición personal.
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

## 1. No discriminación

Se prohíbe explícitamente toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, de las autoridades de la empresa hacia los colaboradores o colaboradoras y entre los mismos colaboradores o colaboradoras cuando se base en uno o más de los siguientes motivos:

- Origen étnico o nacional
- Color de piel
- Cultura
- Sexo
- Género
- Edad
- Discapacidad
- Condición social
- Condición económica
- Condición de salud
- Condición jurídica
- Religión
- Apariencia física
- Características genéticas
- Situación migratoria
- Embarazo
- Lengua
- Idioma
- Opinión
- Orientación sexual
- Identidad de género
- Identidad o filiación política
- Estado civil
- Situación familiar
- Responsabilidad familia

También queda prohibida la expresión de la homofobia, misoginia, xenofobia, segregación racial, antisemitismo, racismo y otras formas conexas de intolerancia que serán entendidas como discriminación.

## 2. Pautas de conducta

En EGE Haina se mantendrá siempre una conducta respetuosa y educada en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones fomentando una relación sana, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, filiación política o jerarquía. Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará desarrollar en los colaboradores y colaboradoras una mentalidad global que permita un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto mutuo.

Nuestras pautas de conducta se reafirman en el Código de Ética establecido por la empresa dentro de cuyos apartados se contemplan los siguientes factores referentes a este tema:

- Cumplimiento con la Ley, reglamentos y normas internas y externas
- Convivencia pacífica y buen trato
- Igualdad de oportunidades
- Lugar de trabajo libre de acoso y discriminación
- Seguridad laboral
- Cuidado de nuestra información privada y confidencial

Contamos con un Comité de Cumplimiento, encargado de vigilar, evaluar y aprobar el cumplimiento adecuado de nuestro Código de Ética, servir de guía y apoyo en la resolución de situaciones y consultas del personal, e identificar y proponer las acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.

### 2.1 Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria

En EGE Haina se promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios. Esto con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Dentro de nuestras comunicaciones orales y escritas, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral, se promueve el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, tomando en cuenta lo siguiente:

- Eliminar cualquier forma de discriminación por motivo de origen étnico o nacional, color, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra característica o condición personal, en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas organizacionales.
- Utilizar en todas las formas de comunicación un lenguaje incluyente, no sexista, libre de prejuicios, estereotipos de género y que evite cualquier tipo de violencia que fomente la victimización, humillación, estigmatización, sugiera subordinación o menoscabo del personal.
- Representar a través de cualquier medio a las personas con respeto y dignidad, así como ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o muestren únicamente los roles tradicionales.
- Usar el femenino y el masculino en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje, hasta donde la fluidez, claridad y practicidad de la comunicación lo permitan.

## 2.2 Ambiente de trabajo libre de violencia y acoso

Nuestro ambiente laboral está definido por un trato respetuoso en todos los niveles de la organización; este principio aplica en cualquier momento y espacio de interacción, durante la realización de las funciones, en las sesiones de retroalimentación de desempeño y en cada foro de expresión de ideas y opiniones.

La empresa realiza acciones y capacitaciones continuas para la prevención e intervención de la violencia intrafamiliar, la violencia basada en género y la violencia basada en prejuicios a personas LGBTI, por su color de piel, discapacidad, religión y cualquiera otra característica, así como el acoso en el lugar de trabajo en todas sus variantes. Considerando lo anterior, queda absolutamente prohibida toda acción, situación o insinuación de violencia en ninguna de sus denominaciones.

Reprobamos y sancionamos la violencia, el acoso sexual, físico y/o verbal de manera severa. En EGE Haina nadie tiene derecho a ejercer o insinuar actos de este tipo a otro colaborador o colaboradora en ninguna circunstancia, mucho menos a cambio de una promesa de beneficio laboral dentro de la compañía.

La empresa incluye mecanismos que consideran la concesión de permisos y facilidades a trabajadores y trabajadoras para el procesamiento legal de los casos de violencia basada en género e intrafamiliar y para procurar Suministrarles el listado de contactos de instituciones especializadas para la ayuda de estos casos.

Nuestra política establece que cuando una víctima se encuentre refugiada en una Casa de Acogida o su equivalente, no se procederá al despido por alegado ausentismo, abandono de trabajo y/o cualquier otra causa de esta naturaleza. Ni se le aplicará ninguna penalización, descuentos o reducción de su salario o cualquiera de los beneficios acumulados. Así mismo establece que cuando una persona sea referida a servicios asistenciales (médicos y/o psicológicos) la organización facilitará los permisos laborales que fueran pertinentes para los fines, sin que esto afecte el historial de este, o le perjudique en su carrera laboral.

Se consideran alternativas de traslado al personal que lo solicite, cuando esta solicitud se origine en la necesidad de movilidad para resguardar la integridad en relación con una situación de violencia basada en género o intrafamiliar denunciada ante las autoridades.

De la misma forma, no se tolera el acoso laboral: ningún colaborador o colaboradora debe ser molestado por otros debido a su condición social, cultural o de cualquier otra índole. Los colaboradores y colaboradoras nos abstenemos de la crítica y la burla hacia otro, comprendiendo que dichas acciones perjudican su dignidad y desempeño. Por lo anterior, quedan prohibidas las conductas que alteren o interfieran en la labor o rendimiento de otro colaborador o colaboradora y que propicien un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil.

En EGE Haina administramos nuestras diferencias de opinión manteniendo siempre un absoluto respeto.

### Líneas de denuncia

La empresa pone a disposición de sus colaboradores y colaboradoras que pudieran ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole nuestro Código de Ética o Política de Derechos

Humanos, Diversidad e Inclusión la Línea Resguarda para hacer las denuncias y recibir el apoyo psicológico correspondiente de manera anónima, segura y confidencial. Los reportes recibidos por esta vía son atendidos por nuestro Comité de Cumplimiento para garantizar una respuesta adecuada y justa a todos los casos. Puede acceder al servicio por los siguientes medios:

- Línea Telefónica Gratuita 1-888-760-0133 (opción 1 operador; opción 2 mensaje grabado)
- Página Web: [www.resguarda.com](http://www.resguarda.com)
- Correo electrónico: [reportes@resguarda.com](mailto:reportes@resguarda.com)
- Fax: 1-888-760-0133 (opción 3)

Adicional a esta línea permanente de denuncias la empresa pone a la disposición del personal las líneas de contacto locales para realizar denuncias y recibir apoyo psicológico relacionado a maltrato, acoso y/o violencia de género e intrafamiliar y con un registro de centros comunitarios para fines de que el personal pueda disponer del contacto con las autoridades competentes según la localidad en que se encuentre:

- Violencia intrafamiliar y de Género:
  - Línea ministerio de la mujer \*212
    - San Pedro de Macorís: 809-529-6697
    - Barahona: 809-524-2140
    - Pedernales: 809-524-9370
  - Línea Vida: 809-200-1202
- Abuso infantil y Trata de personas: \*700
- Procuraduría General de la República – Unidad de Atención a las Víctimas:
  - Distrito Nacional: 809-533-3522 Ext. 25, 26 y 30 / 809-556-4098
  - Provincia Santo Domingo: 809-593-4004/ 809- 593-7078 / 809- 593-5327 / 809-596-8143/ 809-593-3554
  - San Pedro de Macorís: 809-229-3724 / 809-529-2238
- Línea de emergencias: 911
- Policía Nacional: \*788
- Discriminación y violencia por prejuicio (personas con discapacidad, LGBTI, adultos mayores, migrantes, etc.)
  - Observatorio de Derechos Humanos para Grupos Vulnerabilizados: Santo Domingo y Distrito Nacional: 809-200-0286
  - Unidad De Violencia Contra El Adulto Mayor: 809-688-4433 ext. 8035
- Servicios de apoyo psicológico - Violencia intrafamiliar y de Género:
  - Línea ministerio de la mujer \*212
  - San Pedro de Macorís: 809-529-6697
  - Barahona: 809-524-2140
  - Pedernales: 809-524-9370
- Discriminación y violencia por prejuicio (personas con discapacidad, LGBTI, adultos mayores, migrantes, etc.)
  - Observatorio de Derechos Humanos para Grupos Vulnerabilizados: Santo Domingo y Distrito Nacional: 809-200-0286

La empresa también pasa una encuesta anual para la detección de casos de acoso y violencia según lo establecido en el Sistema de Gestión para la Igualdad.



Queda establecido que la empresa exhorta al personal que realice la denuncia de los casos ante las autoridades y mecanismos competentes, quedando esto a decisión del/la colaborador/a no teniendo la empresa vinculación directa.

Las facilidades de información en cuanto a las vías de denuncias externas están disponibles tanto para cuando el personal es víctima directa de la situación de violencia, así como, cuando la víctima sea un/a pariente conviviente con el/la empleado/a.

### **Proceso y consecuencias**

En nuestro entorno laboral nos comprometemos a cumplir con los valores de nuestra cultura, las políticas internas, las normas y lineamientos derivados de las mismas, así como las leyes establecidas en esta materia por el Estado, con el fin de asegurar el logro de nuestras metas y objetivos, construir un ambiente de trabajo positivo y cuidar nuestra reputación.

Por ello, cualquier acto de incumplimiento a nuestro Código de Ética podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, desde una amonestación verbal, una amonestación por escrito (primera advertencia), amonestación por escrito (segunda advertencia) hasta el despido o desahucio. La aplicación de las sanciones legales correspondientes en base a las leyes aplicables y el código de trabajo de República Dominicana a fin de garantizar la legalidad jurídica de su imposición.

En la Política de Derechos Humanos, Diversidad e Inclusión, así como en el Código de Ética, no se contemplan todas las situaciones que pudieran presentarse en nuestro entorno laboral, por lo que su contenido debe ser considerado a la par de los requerimientos de las leyes vigentes, así como de los estándares éticos que guíen nuestras acciones. Debemos considerar que, si alguna situación particular no está incluida en este documento, pero representa una falta a la ética de EGE Haina, debemos aplicar criterios basados en los valores que conforman la cultura de la compañía.

### **Inclusión laboral**

En EGE Haina buscamos tener un equipo de colaboradores y colaboradoras de excelencia que reflejen los valores de la empresa y que sean referencia del mejor talento. Así mismo, creemos que el mejor talento puede ser encontrado en esquemas de vida muy diferentes, siempre y cuando existan las oportunidades. Es por esta razón que en EGE Haina buscamos implementar programas que propicien la inclusión laboral en diferentes sectores de la población, como personas con discapacidad, adultos mayores y personas que provienen de situaciones de vulnerabilidad, ya que nuestras políticas y procedimientos no discriminan a las personas por sus necesidades personales y familiares y no afectan, ni condicionan el desarrollo del plan de carrera de nuestro personal.

### **Personas con discapacidad**

En EGE Haina creemos que la inclusión laboral de personas con discapacidad nos enriquece y que el derecho al trabajo no puede nacer de compasión ni de una forzada solidaridad, sino del respeto inalienable a los derechos humanos de cada persona. Es por eso por lo que promovemos la selección de talento con miras más allá de limitaciones o capacidades físicas, sociales o mentales.

Es para nosotros de suma importancia que todos tengamos las mismas oportunidades de trabajar, de ser útiles a la sociedad y al mismo tiempo de satisfacer dignamente nuestras necesidades y las de nuestras familias. Porque cuando hay igualdad de oportunidades, y se eleva la calidad de vida de las personas, se construye una mejor sociedad.

En EGE Haina procuramos el cumplimiento de la Ley No.5-13 sobre Discapacidad, para lo que desarrollamos estrategias para la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en nuestros equipos de trabajo, garantizando entornos laborales abiertos, inclusivos, accesibles y en condiciones de igualdad con las demás.

### **Diagnóstico de accesibilidad de posiciones vs tipos de discapacidad**

Como instrumento para la efectiva inclusión laboral de personas con discapacidad, basándose en la matriz de riesgos ocupacionales se definen para cada tipo de puesto que tipo de discapacidad le permitirá ejecutar las

funciones adecuadamente, preservando la integridad de las personas. La matriz de riesgos ocupacionales es la base para el proceso de reclutamiento y selección de talentos y su respectiva contratación.

### **Adultos mayores**

Para lograr un ambiente laboral incluyente, es importante contemplar la diversidad generacional. Motivo por el cual en EGE Haina promovemos el respeto a los derechos de los adultos mayores, así como su inclusión y empoderamiento. En nuestro proceso de contratación no discriminamos por edad.

Cuando en la fuerza laboral contamos con adultos mayores tenemos personas reflexivas, con valores definidos, con experiencia y sabiduría natural de la vida.

### **Personas en situación de vulnerabilidad**

En EGE Haina creemos que una de las mayores responsabilidades sociales de una empresa, es la de generar empleos y utilidad para movilizar las economías y proveer trabajos dignos. Es por esta razón que buscamos abrir las puertas de la empleabilidad a grupos en situación de vulnerabilidad que son los que menos oportunidades tienen. De esta manera coadyuvamos a prevenir el trabajo informal y ayudamos a cubrir las necesidades de empleo de las minorías.

### **Accesibilidad y servicio incluyente**

Nos comprometemos a seguir avanzando en una integración laboral efectiva, introduciendo las ayudas técnicas y apoyos que permitan reducir y eliminar las barreras a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad, para asegurar que puedan participar en la empresa en igualdad de condiciones.

Avanzamos en mejorar las condiciones físicas de accesibilidad en nuestras instalaciones para promover y fomentar la inclusión de todas las personas, eliminando cualquier tipo de barrera y buscando siempre la manera de adaptar nuestros servicios a las necesidades de nuestra gente para que todos tengan acceso a una experiencia positiva.

### **Equidad de género**

En EGE Haina promovemos la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa en lo que se refiere al acceso a empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural, particularmente en los siguientes rubros:

- Reforzar el compromiso de EGE Haina con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
- Asegurar a través de nuestra política de compensaciones la igualdad en la remuneración del personal que labora en EGE Haina, garantizando que, a funciones y responsabilidades iguales, corresponda la misma remuneración para mujeres y para hombres.
- Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la empresa removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera, implementando prácticas que atienden a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo.
- Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
- Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres.
- Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que las mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de la empresa.

- Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en EGE Haina, velando por la eliminación de la discriminación por motivos de género.

**Reclutamiento: Una mujer por terna**

Como medio para potenciar la selección y desarrollo profesional de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización, se establece que los equipos de Atracción del Talento deberán cumplir con sus procesos de reclutamiento poniendo especial enfoque en incluir por lo menos una candidata de género femenino en cada terna que presenten a sus clientes internos siempre que haya postulantes de dicho género, esto sin generar ninguna obligación al cliente interno de contratar o dar preferencia a la candidata de dicho género sobre los demás.

**Esquemas flexibles de calidad de vida**

En EGE Haina existen diversos esquemas de flexibilidad atendiendo a las características de nuestras operaciones con el fin de fomentar el bienestar y calidad de vida de los empleados, sus familiares y su entorno laboral.

- Para poder hacer uso y disfrutar de las iniciativas que se detallarán más abajo, se deben cumplir las siguientes normas:
- Puestos que por la naturaleza de su posición les permita cumplir con sus responsabilidades desde otro lugar.
- Acordadas y por escrito entre el/la empleado/a y el/la supervisor/a con un tiempo prudente para planificación.
- Quienes estén en una fase disciplinaria no aplican a este beneficio.
- Cada supervisor/a debe asegurarse de que en su departamento no se interrumpan las operaciones del mismo, ni la consecución de las metas organizacionales, por lo que siempre debe haber personal disponible.
- EGE Haina es responsable de suplir al personal con las herramientas de trabajo requeridas: teléfono celular, computador portátil, acceso a los sistemas necesarios para realizar sus funciones, entre otros, mas no se hace responsable de los gastos de electricidad, internet o cualquier otro asociado al trabajo desde casa.
- El empleado debe cumplir con el horario establecido y acordado, y debe estar disponible por todas las vías existentes (flota, correo, Skype, Microsoft Teams, WhatsApp, etc).
- Esta flexibilización de la jornada laboral solo aplica a departamentos o puestos que puedan acogerse a los referidos horarios, previo acuerdo con sus supervisores/as inmediatos, sin interrumpir las operaciones de la empresa.

A continuación, se detallan las iniciativas a favor del mejor balance vida-trabajo de nuestros empleados:

**1. Flexibilidad:**

<p><b>Teletrabajo, Jornada Mixta</b></p>	<p>EGE Haina ofrece a su personal la posibilidad de trabajar bajo el esquema de teletrabajo, cuyo objetivo es incrementar la productividad del personal y apoyar en el balance vida-trabajo.</p> <p>En esta modalidad de trabajo la jornada laboral de 8 horas diarias, de lunes a viernes, varía entre la oficina y la casa, aplica solo para personas en puestos que lo permitan, asegurando el cumplimiento de los objetivos y entregando los resultados establecidos en tiempo y forma. Esta modalidad pone un gran énfasis en el no desplazamiento del</p>
--	---

	personal, y debe estar disponible en el horario laboral establecido. Por ejemplo: Interdiario, Inter semanal, Quincenal, o Porcentual.
<b>Viernes flexible</b>	El tercer viernes de cada mes el horario de salida sería a las 4:00 p.m.
<b>Jornada intensiva de verano</b>	El empleado puede optar por tener una tarde libre cada 15 días trabajando 30 minutos adicionales durante 5 días. El día que se tome la tarde libre puede salir a la 1:00 p.m. o el empleado puede optar por tener un día libre cada 15 días trabajando 30 minutos adicionales durante 10 días.
<b>Horarios flexibles</b>	Las posiciones cuya naturaleza lo permita, podrá decidir, previo acuerdo con su supervisor, la hora de entrada y salida asegurándose de trabajar la jornada completa de 8 horas. Una vez escogido, se convierte en su horario permanente por 30 días mínimo, o hasta que alguna condición cambie la posibilidad para otro horario previamente convenido entre las partes. Puede elegir entre varias opciones de horarios según su conveniencia:  7:30am – 4:30pm; 8:00am – 5:00pm; 8:30am – 5:30pm; 9:00am – 6:00pm  Debe haber una presencia obligatoria en oficina o teletrabajo para reuniones de 9:00 am – 12:00 pm y de 2:30 pm – 4:30 pm.
<b>Puentes laborales</b>	Siempre que un día festivo que se celebre oficialmente un martes o un jueves, la Dirección de Gestión del Talento informará con antelación la semana en la cual se trabajará una hora adicional al horario regular, como forma de compensar el lunes o viernes que no se trabajaría para realizar el referido puente laboral. Solo aplica para aquellos departamentos o puestos que puedan acogerse al referido horario sin interrumpir las operaciones de la empresa.
<b>Vacaciones adicionales</b>	Como una forma más de contribuir a la unión familiar y reconocer la lealtad, la empresa cuenta con un período vacacional mayor, a partir de los 10 años de labores de sus empleados, otorgándole 2 días adicionales cada quinquenio al disfrute vacacional.

## 2. Familia:

<b>Viajes o desplazamientos</b>	Utilizar las nuevas tecnologías de la información (webex, videoconferencias, multiconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.
<b>Licencias de maternidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A nuestras empleadas embarazadas, a partir de la semana 35 de gestación, se les irá reduciendo su jornada laboral una hora semanal hasta el momento del inicio de la licencia pre y post natal sin que su sueldo sea reducido.</li> <li>• Como medida para fomentar una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de nuestras colaboradoras, en adición a los lineamientos dictaminados por el código de trabajo, en EGE Haina extendemos la licencia de maternidad de 14 a 16 semanas.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las madres que hayan concebido un hijo prematuro (36 semanas o menos) gozan de la licencia de maternidad extendida ofrecida de 16 semanas.</li> </ul>
<b>Licencia de paternidad</b>	Como medida para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de nuestros colaboradores y colaboradoras, adicional a los 2 días establecidos por el código de trabajo, en EGE Haina extendemos esta licencia en 3 días adicionales de licencia por paternidad, para un total de 5 días consecutivos.
<b>Padres y madres en duelo</b>	<p>Si el embarazo termina luego de la semana 20 o el/la bebé fallece durante el parto, minutos, o hasta 15 días después de nacer, se le concederá unos días adicionales sobre la licencia médica: 5 días laborales a los padres y 10 días laborales a las madres por el duelo.</p> <p>Las vacaciones se podrán unir tanto a la licencia de maternidad como a la de paternidad.</p>
<b>Padres presentes</b>	Aquellos empleados que tengan hijos menores de 10 años con alguna discapacidad, disfrutarán de media jornada por mes para poder dedicarles dicho tiempo a ellos.
<b>Campañas informativas y de sensibilización</b>	Específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas, la salud de la familia.
<b>Permisos especiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los padres y madres podrán tener permisos en horario laboral para el cuidado de sus hijos en caso de enfermedad o en caso de tener que llevarlos al médico.</li> <li>Se extiende el permiso en los casos de fallecimiento del cónyuge o hijo/a, de 3 a 5 días consecutivos, cuando el fallecimiento sea por razones diferentes a las del embarazo.</li> <li>Cumpleaños de los hijos/as: Los padres y madres pueden tomarse media jornada libre por el día de cumpleaños de sus hijos menores de 10 años siempre y cuando los mismos coincidan con un día laboral.</li> </ul>
<b>Salas de lactancia</b>	<p>En EGE Haina promovemos la protección efectiva para ejercer el derecho de apoyo a la lactancia materna como condición indispensable en la búsqueda de la igualdad real de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral. Como parte de los ajustes razonables realizados en la compañía para lograr este objetivo, se implementó la sala de lactancia en las instalaciones que así lo permiten. Otros acuerdos o arreglos pudieran coordinarse para darle el beneficio a las empleadas que lo soliciten.</p> <p>La sala de lactancia tiene como función principal permitir a las madres continuar con la lactancia materna exclusiva o complementaria de manera posterior al término de su licencia por maternidad, tomar tres descansos de 20 minutos cada uno como mínimo dentro de su jornada laboral, brindándoles las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de su leche.</p>

### 3. Salud:

<b>Seguros de Salud</b>	Planes médicos de Salud, básico y complementario, cubiertos 100% tanto para el personal como sus dependientes directos; y para sus padres y relacionados cubiertos por el personal. Incluye consultas, medicamentos, gastos funerarios, seguros de viaje, consulta virtual 24/7, planes de descuentos en establecimientos seleccionados, entre otros.
<b>Seguro de vida</b>	Cubierto 100% por la empresa para todo el personal de la empresa.
<b>Dispensario médico</b>	Ubicado dentro de las plantas, con servicios médicos y de enfermería, totalmente equipados para suplir los servicios básicos de salud, tales como emergencias, consultas médicas en general, referimientos médicos, seguimientos a los casos que sea necesario de nuestro personal.
<b>Vigilancia médica anual</b>	Realizamos anualmente la vigilancia médica para conocer el estado de salud de nuestro personal, en función de los riesgos inherentes al trabajo, realizados por médicos en salud ocupacional o bajo la supervisión de estos, sin ningún costo para el personal. Una vez obtenidos los resultados, se le informa individualmente a todo el personal, con la finalidad de establecer los seguimientos necesarios de encontrarse alguna condición. Esta información es de uso exclusivo médico-paciente.
<b>Charlas al personal</b>	Para brindarles información en temas relacionados con la familia, el trabajo, programas de salud integral como derechos fundamentales, que incorporen temas de salud sexual, salud reproductiva, y violencia de género. Así como, programa de sensibilización que desaliente el hostigamiento, el acoso y la violencia sexual, utilizando ayudas visuales, folletos y volantes informativos.

### **Diversidad en el Consejo de Administración**

El Consejo de Administración de EGE Haina se asegurará de que las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros se fundamenten en lo establecido por su reglamento interno y favorecerá la diversidad de conocimientos, formación y experiencia profesional, edad y género. El Consejo no hará distinciones en la selección de sus consejeros que puedan implicar discriminación de ningún tipo. La presente Política será objeto de aplicación a la selección de candidaturas que sean personas físicas y, en el supuesto de que los candidatos a consejero sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta Política será extensivo a las personas físicas que actúen en su representación.

### **Comité de Diversidad e Inclusión (CDI)**

Se crea el Comité de Diversidad e Inclusión compuesto por líderes promotores de estos principios, que asumen el compromiso de velar por la implementación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en la empresa y el cumplimiento de esta Política en todos los niveles de la organización.

Su misión se centra en impulsar programas que coadyuven a la consolidación de la diversidad y la inclusión en la organización como medio para garantizar la multiculturalidad, la equidad de género, de perfiles y experiencias entre nuestros colaboradores y colaboradoras de manera que podamos reflejar el mercado que atendemos y ofrecer el mejor servicio a todos nuestros clientes.

Adicional a las responsabilidades del Comité de Diversidad e Inclusión, todo el personal adquiere la responsabilidad individual de seguir los procedimientos establecidos por esta política para garantizar la diversidad, inclusión y no discriminación en sus acciones, llamar la atención sobre cualquier práctica discriminatoria y abstenerse de hostigar o intimidar a otros colaboradores, colaboradoras, clientes o visitantes.

Los integrantes del CDI son:

- Gerente General
- Director/a Gestión del Talento
- Director/a Legal
- Director/a Comunicaciones y RSE
- Director/a Riesgo, Seguro, y Calidad
- Gerente Planta Eólico, Zona Sur
- Gerente de Seguridad, Salud, Medioambiente
- Coordinador/a Gestión del Talento de la Zona Este

## 5. Responsabilidades

**Gerente General:** proporcionar los recursos y el apoyo para la implementación de esta política.

**Director/a Senior de Gestión del Talento:** funge como Coordinador/a del Comité de Diversidad e Inclusión (CDI), responsable de asegurar la implementación y actualización periódica de esta política en todas las instalaciones de la empresa y de que sea incluida en jornadas de entrenamiento a todo el personal.

**Director/a Senior de Comunicaciones y Responsabilidad Social:** asegurarse de la diseminación de esta política.

**Directores y Gerentes de Área:** asegurarse de hacer operativa esta política en sus áreas correspondientes, velando porque todo el personal la entiendan, acepten, interioricen e implementen en su día a día.

**Todo el personal:** entender, aceptar, interiorizar e implementar esta política en nuestro día a día laboral e idealmente a nivel social en general.

## 6. Referencias

01-160-TAL-0001 Código de Ética de EGE Haina

02-160-TAL-0001 Política de Selección de Personal

02-160-TAL-0009 Política de Compensación

02-160-TAL-0025 Política trabajo remoto y flexibilidad de la jornada laboral

## 7. Evaluación del documento

La presente política se evaluará cada vez que se considere pertinente.

## 8. Contactos

En caso de dudas sobre la política descrita anteriormente se puede acudir a la dirección de Gestión del Talento para profundizar en la información descrita en el documento.

## 9. Control de cambios del documento

Fecha efectiva	Naturaleza de la revisión	Sección revisada	Revisada por (Nombre y Título)	Aprobada por (Nombre y Título)
5-may.-20	Nueva	Todo el documento	Ginny Taule (Directora Sr. de Comunicación y RSE) Larissa E. Santana (Coord. de Desarrollo Organizacional) Ramón A. Then (Gerente Planta Eólicos) Marino Inchaustegui (Gerente Seguridad Salud y Ambiente) Guillermo Sicard, (Director Sr Legal) Antonia Durán (Directora Sr. Riesgos & Calidad)	Gilda Pastoriza (Directora Sr Gestión del Talento) Luis Mejía (Gerente General)
19-jun.-20	Actualización	Formato de la flexibilidad de la jornada	Laura Herrera (Coordinadora de Desarrollo Organizacional)	Gilda Pastoriza (Directora Sr Gestión del Talento)
7-ene.-21	Cambio de formato	Todo el documento	Laura Herrera (Coordinadora de Desarrollo Organizacional)	Gilda Pastoriza (Directora Sr Gestión del Talento)
<b>Elegir fecha</b>				