enlínea

Revista interna de EGE HAINA | No. 18, septiembre de 2020

EQUIDAD, INCLUSIÓN Y SOSTENIBILIDAD

Con estos principios como guía, EGE Haina está construyendo un entorno de valor que contribuye al bienestar de todos los miembros de su meritoria familia.

MOTIVOS DE SOBRA PARA CELEBRAR

Es una constante: en EGE Haina siempre tenemos razones para celebrar, porque siempre trabajamos con pasión y excelencia, y los resultados no se hacen esperar. En esta edición compartimos esos motivos que nos hacen sentir orgullo.

En julio del año pasado EGE Haina dio un gran paso de avance con la firma del acuerdo con el Ministerio de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para juntos trabajar y lograr implementar en la empresa la norma NORDOM 775, y lograr la certificación y la obtención del Sello Igualando RD. Después de tres días de jornadas evaluativas, auditores del Instituto Dominicano para Calidad (Indocal) nos informaron que el Sistema de Gestión de Igualdad de Género es transversal a toda nuestra empresa y que está "correctamente implementado".

En pocas palabras, EGE Haina cumplió en un 100 % con los requisitos de valoración de la auditoría, sin no conformidades, sin oportunidades de mejora señaladas y sin observaciones.

Como punto fuerte la evaluación destaca que "la empresa demuestra un debido cuidado hacia su personal, con la intención de que puedan gozar de tranquilidad, seguridad y sentido de pertenencia en la organización".

Eso nos pone a un paso de obtener el sello oro de Igualando RD, que nos convertirá en la primera empresa del sector eléctrico nacional en favorecer la inclusión y abogar por una cultura que respeta los derechos humanos y la diversidad. Además de ponderar el valor de la equidad de género, eliminando las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Otra razón de celebración es que las recientes encuestas realizadas por la consultora gerencial Global Knowledge Link (GKL) sobre la Experiencia del Empleado y Gerencia & Liderazgo en EGE Haina arrojaron resultados que hablan favorablemente del clima laboral estimulante que tenemos y lo inspirados que nos sentimos de realizar nuestras labores. El índice general de la experiencia de los empleados fue de 90 % y el grado de felicidad en el trabajo fue de 93 %.

Otra noticia que habla de la pasión que pone nuestra gente en lo que hace es que el pasado mes de agosto Gilda Pastoriza, directora senior de Gestión del Talento de EGE Haina, fue seleccionada en la posición 9 del Top 10 de HR Influencers 2020 de Centroamérica y El Caribe, un ranking de líderes de recursos humanos y comunicación interna de la región, realizado por Go Integro, una plataforma social corporativa para recursos humanos. Esta distinción distingue el talento y la capacidad de una de las nuestras.

Y asimismo, desde el pasado junio celebramos que después de un año de trabajo en equipo, nuestra central Quisqueya 2 empezó a generar con gas natural, lo que se traduce en la disminución del 67 % de la huella ambiental de esta central y en que el 60 % de la producción de EGE Haina ahora es energía limpia.

A estas novedades podemos sumar los avances del Parque Solar Girasol, nuestro renovado Código de Ética, con principios que reafirman nuestros valores, y la edición de nuestro primer Informe de Sostenibilidad 2019. Todo redunda en que EGE Haina es una empresa compuesta por gente estimulada, con una línea de trabajo definida y que imprime alegría a lo que hace. Eso nos convierte en una gran empresa, una de las mejores para trabajar.

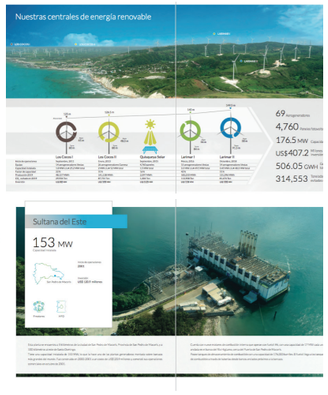
Comité editorial: Gerencia General, Comunicaciones y Responsabilidad Social, Recursos Humanos y Operaciones.
Diseño y Diagramación: La Letra Fotografías: Fernando Calzada, Francisco Manosalvas, Mario de Peña, Sur Media Group y fuente externa.
ILustraciones: Simple Line (página 2), Norbert9 (página 6), Antonov Maxim (página 10), Semanche (página 11), Pikisuperstar (página 12).
Contáctos: Teléfono: 809-947-4089 Email: Contacto@egehaina.com

2019, UN AÑO DE AVANCES

Durante el mes de agosto, EGE Haina puso a circular su primer Informe de Sostenibilidad, una memoria exhaustiva que da cuenta de los logros operacionales y financieros alcanzados por la empresa en 2019.

El Informe de Sostenibilidad de EGE Haina, correpondiente al año pasado, es el primer volumen de su clase desarrollado por EGE Haina de conformidad con la opción Esencial de los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), que ofrece los lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad.
Esta sustanciosa publicación detalla los proyectos en curso, iniciativas sociales y otros aspectos importantes de nuestra organización. Asismismo, muestra con transparencia cómo EGE Haina gestiona responsablemente su desempeño e impactos económicos, ambientales y sociales, evidenciando su compromiso con el futuro del país mediante el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
El reporte presenta, entre otras informaciones, el parque de generación de la empresa, los indicadores de desempeño de las operaciones y de las ventas de energía, así como datos sobre nuestro equipo y las iniciativas sociales realizadas en 2019. También, expone los proyectos en ejecución y nuestros planes de desarrollo de cara a la próxima década.

Cumplir con la Agenda 2030



EGE Haina ha hecho suyos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas, que persiguen proteger el planeta y alcanzar un mundo más equitativo para el año 2030. De estos diecisiete propósitos que conforman la también conocida como Agenda 2030, nuestra empresa se compromete con nueve de ellos: Fin de la pobreza, Salud y bienestar, Educación de calidad, Igualdad de género, Energía asequible y no contaminante, Trabajo decente y crecimiento económico, Producción y consumo responsables, Acción por el clima y Alianzas para lograr los objetivos.

¿Qué es un reporte GRI?

El Informe de Sostenibilidad es el primero que edita EGE Haina de conformidad al modelo Global Reporting Initiative (GRI), la guía líder para reportar sobre los impactos económicos, ambientales y sociales de la empresa y sus contribuciones al desarrollo sostenible.

- **ENERGÍA GENERADA**

En 2019 la generación neta alcanzada por las centrales de EGE Haina fue de 3,511.38 GWh, con una disponibilidad consolidada de 97 %.

- **NUEVOS CONTRATOS**

En materia de acuerdos comerciales, en 2019 EGE Haina formalizó 16 contratos de venta de energía que contribuyen a la ejecución de su Plan Estratégico, en lo concerniente al desarrollo de energías renovables, a la incorporación de gas natural a su matriz de generación y a la optimización de sus activos en el largo plazo.

- **CRECIMIENTO FINANCIERO**

El Informe destaca que 2019 fue un año de crecimiento financiero para EGE Haina, marcado por un aumento en la generación y venta de energía, en el margen sobre ventas promedio y en los ingresos derivados de la regulación de frecuencia. En consecuencia, al cierre del periodo fiscal 2019, la empresa reportó una ganancia neta de US$ 72.2 millones, superior en US$ 24.4 millones a la reportada en 2018. A su vez, obtuvo un EBITDA de US$ 139.9 millones, un 15.5 % superior al valor de 2018. Este incremento se relaciona a lo anteriormente señalado y a una mayor eficiencia en los gastos operativos y generales de la compañía.

- **POR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA**

De acuerdo a nuestro primer Informe de Sostenibilidad, EGE Haina sigue dando pasos firmes de cara a su visión de incorporar 1,400 MW de generación eólica, fotovoltaica y a gas natural para contribuir con la eficiencia energética del país.

EGE HAINA, UNA EMPRESA DE GENTE FELIZ

Celebremos que tenemos uno de los mejores lugares para trabajar, que formamos parte de una gran empresa. Y los responsables de este gran logro somos todos. Las recientes encuestas realizadas por la consultora gerencial Global Knowledge Link (GKL) sobre la Experiencia del Empleado y Gerencia & Liderazgo en EGE Haina arrojaron resultados que hablan favorablemente del clima laboral estimulante que tenemos y lo inspirados que nos sentimos de realizar nuestras labores. Respondidas por 90% de nosotros vía correo electrónico, a continuación mostramos las cifras más notables arrojadas por el estudio.

93 % de felicidad

El índice general de la experiencia de los empleados fue de 90 %, el grado de felicidad en el trabajo fue de 93 %.

95 % recomendada

La probabilidad de que los colaboradores de EGE Haina recomienden la empresa como un buen lugar para trabajar fue de 95 %.

90 % de reconocimiento a líderes

Fue el índice general obtenido en la encuesta de gerencia y liderazgo.

Una empresa modelo

La firma GKL afirmó que los de EGE Haina son los mejores resultados que han visto a lo largo de 27 años midiendo clientes y empleados de instituciones líderes en la República Dominicana y otras naciones. Solo en los últimos doce meses esta empresa ha encuestado en nuestro país a más de 52,000 empleados y 90,000 clientes y los resultados de EGE Haina se encuentran en el tope de experiencia del empleado, clima organizacional, probabilidad de recomendar y gerencia y liderazgo.

Buenas calificaciones

¿Cuáles son los indicadores y calificaciones de nuestro ambiente laboral? Conocer la importancia de su trabajo (96 %), sentirse parte del equipo (93.88 %), entusiasmo en venir a trabajar (93.47 %), Propósito (93.73 %) y relaciones positivas (92.27 %) son las dimensiones que definen el favorable clima laboral que ostenta EGE Haina, de acuerdo a la encuesta.

Dos encuestas, un resultado coherente

La primera de las dos encuestas respondidas por los colaboradores de EGE Haina, experiencia del empleado, midió los niveles de felicidad individual en el entorno de trabajo. Evidencia si las personas laboran en la empresa porque quieren y les motiva, o solo para generar dinero para vivir. Mide lo que experimentan los integrantes de la empresa en cuanto a: emociones y relaciones positivas, grado de compromiso, reconocimiento, aprendizaje y desarrollo, respeto y confianza, bienestar, sentido de propósito derivado del trabajo, así como la percepción individual sobre los logros de la empresa, la tecnología que usamos, el ambiente físico de las instalaciones y la gestión de riesgos.

Por otro lado, la segunda encuesta, sobre gerencia y liderazgo, permitió a los colaboradores evaluar a sus supervisores en cuanto a sus habilidades de planificación, organización, medición, control, motivación, fomento del desarrollo del personal, comunicación, enfoque a resultados, enfoque al cliente y gestión de riesgos.

BALANCE Y BIENESTAR PARA TODOS

EGE Haina favorece la conciliación entre la vida personal y laboral a través de beneficios y facilidades provechosas para sus colaboradores. EGE Haina, a través de su Política de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad, promueve el derecho de sus colaboradores de lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal. La empresa contempla diversos esquemas de flexibilidad que procuran el bienestar y la calidad de vida de los empleados y sus familiares. A continuación, detallamos parte de los beneficios contenidos en esta política de la empresa.

Trabajo remoto. EGE Haina ofrece la posibilidad de laborar bajo el esquema de trabajo remoto, con el objetivo de incrementar la productividad del personal y apoyar en el balance vida-trabajo. Este esquema contempla, además, la modalidad de combinar la presencialidad en la oficina y el trabajo desde casa.

Viernes flexible. El tercer viernes de cada mes el horario de salida de la empresa es a las 4:00 p.m.

Horario de verano. Todo colaborador puede optar por tener una tarde libre cada 15 días, si labora 30 minutos adicionales durante 5 días. El día que se tome la tarde libre puede salir a la 1:00 p.m. También, puede optar por un día libre cada 15 días, si trabaja 30 minutos adicionales durante 10 días.

Horarios flexibles. Las personas, en una posición cuya naturaleza lo permita, podrán 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 o hasta que alguna condición cambie la posibilidad para otro horario previamente convenido entre las partes.

Puentes laborales. Siempre que un día festivo se celebre oficialmente un martes o un jueves, la Dirección de Gestión del Talento informa 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.

Vacaciones adicionales. A partir de 10 años de labores, los empleados reciben 2 días adicionales de vacaciones.

Licencias de maternidad. A las colaboradoras embarazadas, a partir de la semana 35 de gestación, se les reduce su jornada laboral una hora semanal hasta el momento del inicio de la licencia pre y post natal sin que esto impacte en su salario. Además, en adición a los lineamientos dictaminados por el código de trabajo, EGE Haina extiende la licencia de maternidad de 14 a 16 semanas.

Licencia de paternidad. Adicional a los 2 días establecidos por el código de trabajo, EGE Haina ofrece 3 días adicionales de licencia por paternidad.

Padres presentes. Aquellos empleados que tengan hijos menores de 10 años con alguna discapacidad, disfrutarán de media jornada libre por mes.

Permisos especiales

1. Los padres y las madres podrán tener permisos en horario laboral para el cuidado de sus hijos en caso de enfermedad o en caso de consulta médica.

2. 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 la de un embarazo.

3. Cumpleaños de los hijos/as: los padres y las 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.

La política de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad de EGE Haina promueve la paridad de género, el trato justo, la igualdad de oportunidades y el respeto, lo que se traduce en bienestar y en un ambiente de armonía invaluable en beneficio del equipo de la empresa.

UNA CULTURA INCLUSIVA, JUSTA Y DIVERSA

En julio de 2019 EGE Haina dio un paso de avance con la firma del acuerdo con el Ministerio de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para juntos trabajar y lograr implementar en la empresa la Norma NORDOM 775, y lograr la certificación y la obtención del Sello Igualando RD. EGE Haina no solo se convertía en la primera empresa del sector eléctrico en sumarse a esta iniciativa, sino que se comprometía a la revisión y la mejora de sus prácticas a fin de convertirse en una organización más diversa e inclusiva, donde se ponderara el valor de la equidad de género y se eliminaran las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Así nació el Sistema de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad, un programa encabezado por la Dirección de Gestión del Talento que tiene por objetivo fortalecer la cultura institucional de la empresa poniendo de relieve valores como el respeto a los derechos humanos, la igualdad, equidad, la inclusión, la no discriminación, la prevención del acoso sexual y laboral, y la conciliación entre trabajo y vida familiar.

Desde entonces se ha puesto en marcha una serie de iniciativas para garantizar y promover un trato justo y de oportunidades para todas las personas, sin exclusiones de género, ni de ningún otro tipo. De eso dan cuenta la nueva Política de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad, la Guía del lenguaje inclusivo y el nuevo Código de Ética de la empresa, documentos a los que todo el personal tiene acceso.

Difusión e iniciativas de integración

Para entender las características, preceptos y mandatos de esta nueva cultura se han divulgado vía correo interno, chats corporativos y a través de nuestras plataformas en redes sociales cápsulas informativas que enfatizan los valores de la empresa.

Asimismo, se ha desarrollado un programa de charlas virtuales y capacitaciones sobre diversos aspectos contenidos en la Política de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad.

Además, se han desarrollado iniciativas para elevar la moral en los días de confinamiento a causa del COVID-19, así como actividades de integración como los Viernes de Talentos, una serie de dinámicas en la que los colaboradores/as comparten de forma virtual destrezas personales con otros compañeros/as.

También, se ha puesto en marcha un protocolo de intervención de acoso laboral y sexual, violencia de género e intrafamiliar, acuerdos con empresas para apoyar los casos detectados, así como el uso del canal de denuncias, para reportar de forma anónima, confidencial y segura la existencia de violaciones tanto al Código de Ética como a la Política de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad, irregularidades dentro de la empresa o cualquier tipo de situación que no esté acorde con un buen clima ético y laboral.

"En EGE Haina nos preocupamos por el bienestar de nuestra gente, valoramos la riqueza que aporta nuestro personal, sus conocimientos, sus ideas, sus opiniones. Fomentamos el respeto en el trato hacia los demás, erradicamos cualquier tipo de discriminación y propiciamos un ambiente laboral que asegure la igualdad para todas y todos", explica Gilda Pastoriza, Directora de Gestión del Talento.

Los pasos dados pavimentan un camino hacia una cultura corporativa que hace viva la paz, la tolerancia, la justicia y la armonía entre todo el personal de EGE Haina.

Quiénes somos De acuerdo al Informe de Sostenibilidad 2019, hoy la composición de colaboradores de EGE Haina incluye un 87% de hombres y un 13% de mujeres. Esto evidencia la presencia desigual de mujeres en las labores técnicas y especializadas. Sin embargo, en el mes de agosto de 2019 ingresó la primera mujer operaria en nuestra Central Eléctrica Quisqueya y, posteriormente, se incorporó una segunda ingeniera a la planta. Los pronósticos de que otras se sumen a las labores de la empresa son halagüeños.

¿Qué es Igualando RD?

Es una iniciativa que implementa el Ministerio de la Mujer con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que tiene por objetivo eliminar las desigualdades de género en el mundo laboral al transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones y empresas de forma más justa y equitativa. "La iniciativa, además, contribuye a que el sector privado sea parte activa en el cumplimiento de la nueva Agenda Global y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, de la cual el país es signatario", según expresa en su portal el PNUD.

Luis Mejía Brache, gerente general de EGE Haina, afirma que "la nuestra es una empresa inclusiva, y con el Sello Igualando RD revalidamos nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores sin hacer distinción de género. Tenemos el propósito de ampliar la participación de mujeres en labores tradicionalmente realizadas por hombres en la industria eléctrica. Esta firma es coherente con el objetivo de nuestra organización de contribuir al desarrollo sostenible".

Sellar la iniciativa

Para identificar las acciones a favor de la equidad que son realizadas por la empresa, EGE Haina cuenta con un logo que proviene del símbolo de la energía, que constituye el "corazón" de nuestra labor y de nuestra identidad corporativa. En este logo, que sella las comunicaciones que forman parte del Sistema de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad y promueve la imparcialidad y la justicia en EGE Haina, se resaltan en blanco las barras centrales de nuestro rayo, que forman un símbolo de igual, para poner de relieve la igualdad de derechos y oportunidades para quienes conformamos la organización.

Oportunidades para todos

EGE Haina ha asumido el compromiso de brindar oportunidades laborales a las personas con discapacidad. En 2019 la empresa formó al personal de Gestión del Talento en los trámites y consideraciones a tomar en cuenta para el proceso de reclutamiento de este perfil de empleados. El equipo participó en un taller de lenguaje de señas y se realizó un levantamiento de las infraestructuras de la organización, con el propósito de determinar las necesidades que se deben atender en las distintas localidades y emprender las mejoras requeridas para llevar a cabo este plan de contratación. Asimismo, se llevaron a cabo charlas y entrenamientos a todo el personal relacionados con la sensibilización y el entendimiento de los tipos de personas con discapacidad, y su inserción en el ámbito laboral.

En EGE Haina no existe diferencia salarial por género.

10 MANDAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Respeto, armonía, justicia, oportunidades. Estos son parte de los principios que derivan de la Política de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad de EGE Haina. Esta carta de garantías y reconocimientos para los colaboradores crea un marco de referencia plural dentro de la empresa para beneficio de todos los que pertenecemos a la familia EGE Haina. De ella hemos extraído estos "10 mandamientos" que resumen con elocuencia sus valiosos mensajes.

1 Integridad y dignidad

EGE Haina no tolera en su ambiente de trabajo el hostigamiento, la persecución, la intimidación, el menosprecio, el abuso, las ofensas, la hostilidad o cualquier otro comportamiento que cause molestia, humillación o vergüenza a una persona. La empresa tampoco consiente las "bromas" que pudieran menospreciar a las personas por su sexo, raza, religión, atributos físicos, identidad de género, orientación sexual, edad, lengua, condición social o económica, embarazo, estado civil, ni opiniones que pudieran atentar contra la dignidad, la seguridad o que puedan generar un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

2 Cultura pacífica

La Política de Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad de EGE Haina promueve una cultura de paz y de respeto a la integridad física y moral de sus colaboradores y de sus familiares. Estos preceptos constituyen un pilar esencial para el crecimiento y el bienestar de cada integrante de la empresa.

3 Ambiente armonioso

Nuestra Política De Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad promueve un ambiente laboral libre de violencia y acoso. La empresa capacita internamente para la prevención de la violencia de género e intrafamiliar, así como del acoso en el entorno laboral en todas sus variantes. Además, cuenta con vías para asistir a las personas que enfrenten estas situaciones.

4 Lenguaje e imágenes incluyentes

En las comunicaciones, tanto internas como externas, orales y escritas, la empresa promueve el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos, con el objetivo de favorecer relaciones de respeto y equidad entre géneros, visibilizar a las mujeres y prevenir la violencia y la discriminación contra cualquier persona. Este propósito guía también las imágenes que ilustran las informaciones que se difunden.

5 Igualdad de oportunidades

EGE Haina se orienta por los principios de justicia y proporcionalidad. En la empresa se promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso a empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, sin importar raza, género, edad, orientación sexual, estado conyugal, religión, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra variable. Los procesos de selección y desarrollo de talentos se realizan basados en competencias laborales, desempeño y potencial sin hacer distinciones.

6 Respeto a la diversidad

La Política promueve el respeto a la diversidad, la no discriminación, la igualdad e inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad, y garantiza la equidad de oportunidades para todo el personal. Además, como un valor esencial para la empresa y un pilar de su cultura institucional respeta y promueve los estándares reconocidos internacionalmente en materia de derechos humanos, libertades fundamentales y estándares de conducta que garanticen un trato justo y digno para todas las personas.

7 Representación equilibrada

La Política promueve la equidad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa. En ese sentido, procura 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 decisión de la empresa.

8 Crecimiento para todos

La empresa promueve el desarrollo profesional de mujeres y hombres por igual, eliminando obstáculos que puedan impedir o limitar sus carreras, con la implementación de prácticas que atiendan a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos de cada puesto de trabajo.

9 Acceso seguro

A través de la Política De Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad, EGE Haina adopta medidas para asegurar que sus instalaciones permitan a las personas con discapacidad acceder, desplazarse, orientarse, comunicarse y laborar de manera segura y autónoma.

10 Equilibrio vital

En EGE Haina se respeta y promueve el derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en las áreas laboral, familiar y personal de sus colaboradoras y colaboradores. La empresa provee diversos esquemas de flexibilidad atendiendo a las características de sus operaciones, procurando el bienestar y la calidad de vida de los empleados, sus familiares y su entorno.

5 VALORES HUMANOS PARA MEJORAR LA SOCIEDAD

Todos somos partícipes de la sociedad en que vivimos e incidimos en los fundamentos sobre los que esta se construye. Con nuestras actitudes, principios y acciones es posible propiciar el cambio a un mundo más justo, pacífico, respetuoso y de derechos para todos. Estos son cinco valores con los que, como ciudadanos, debemos responsabilizarnos a diario. Ilustración

1 LABORES DOMÉSTICAS EQUITATIVAS

Muchos expertos afirman que la desigualdad de género empieza en el hogar con la distribución de las tareas domésticas. Es justamente ese viejo patrón que sentencia que lavar los platos o limpiar la casa es un terreno exclusivo para las mujeres el que las ha mantenido en desventaja social desde el mismo seno familiar. Un artículo publicado en el periódico The New York Times afirma que "aunque existen señales de que esta brecha se está cerrando, diversos datos muestran que las niñas todavía pasan más tiempo en los quehaceres domésticos que los niños". La información se apoya en un estudio del Maryland Population Reserch Center, en Estados Unidos, que descubrió que las jóvenes de entre 15 y 19 años invierten 50 % más tiempo al día que los jóvenes de esta edad. Aunque ellas invierten menos tiempo en los quehaceres que hace una década, la brecha entre los sexos se mantiene y en América Latina y El Caribe es mucho mayor. La realidad que constatan diversos informes es que la mujer sigue estando al frente de las tareas de la casa y por lo tanto "el trabajo doméstico y las cargas propias de un hogar aún son desequilibradas y apartadas de aquella sociedad justa e igualitaria en oportunidades que se desea para todos los que la conforman", destaca un artículo de Infobae.

¿Cómo propiciar la equidad?

Según Adrián Dall'Asta, encargado de un estudio realizado por la Dirección General de Desarrollo Familiar de la Ciudad de Buenos Aires, "compartir las tareas del hogar significa que el hombre también asuma responsabilidad en los cuidados aún cuando esté presente la mujer. Esto quiere decir que decida, por ejemplo, cuándo se deben bañar sus hijos, estar pendiente de los deberes que tienen que realizar para el colegio o saber cuáles son sus fortalezas y debilidades en lo académico". No se trata solo de "dar la mano", sino establecer en el hogar las condiciones de corresponsabilidad para que todos participen en las tareas y las labores sean compartidas.

2 RESPETO: UN TÉRMINO FUNDAMENTAL

Numerosos estudios afirman que las parejas con matrimonios sólidos, que permanecen en el tiempo y expresan plenitud en sus relaciones, tienen algo en común: el respeto mutuo. Podría parecer una obviedad pero, qué responderíamos si nos preguntaran: ¿acatas las claves que definen el respeto dentro de una relación de dos? La psicóloga y terapeuta de pareja Elena Sanz, autora de "¿Qué implica el respeto en una relación?", clasifica este principio en tres dimensiones: respeto al ser humano, a la personalidad y a las emociones. "El primero incluye tratar al otro con la educación y consideración que todo ser humano merece. El exceso de confianza en ningún caso justifica el uso de la violencia física o verbal. No es lícito, bajo ninguna circunstancia, levantar la voz o humillar a otra persona. Menos aún si se trata del ser que más amamos. No caigamos en el error de normalizar estos actos como parte de la dinámica de las relaciones de pareja, pues no son más que faltas de respeto".

Con respecto al respeto a la personalidad, la autora española reflexiona que cuando las parejas ya llevan un tiempo juntas, comienzan a tratar de cambiar los gustos, las opiniones o la forma de ser del otro. "Cada persona tiene derecho a desarrollar sus propias preferencias, pensamientos y aficiones, y a mantenerlos cuando entra en una relación. El objetivo no es la simbiosis, no hay necesidad de fusionarse y convertirse en un único ser indiferenciado. Resulta mucho más sano y enriquecedor admirar a tu compañero o compañera por lo que es, compartir y aprender el uno del otro".

Sobre el respeto a las emociones advierte que cada persona es responsable de su propia felicidad y bienestar. Pero, en la medida en que nos vinculamos con otros, debemos aprender a comprender y respetar su forma de sentir. "En cualquier caso, es necesario aceptar el estilo emocional del otro. Es imprescindible validar las emociones de la pareja y tratar de ser empáticos incluso en momentos de crisis", precisa.

¿Cómo propiciar el respeto?

De acuerdo al portal loveisrespect.org el respeto se manifiesta de distintas maneras:

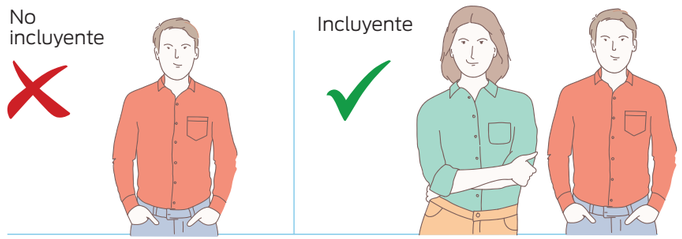
- Hablar abiertamente y honestamente entre sí.
- Escuchar el uno al otro.
- Valorar los sentimientos y necesidades del uno al otro.
- Hacer compromisos o ceder, sin comprometer tus valores.
- Hablarse con amabilidad.
- Darse espacio mutuo.
- Apoyar mutuamente los intereses, pasatiempos, carreras, etc.
- Ayudar a crecer el uno al otro.
- Honrar mutuamente los límites acordados.

3 IGUALDAD DESDE LA PALABRA

El lenguaje no sexista o incluyente busca evitar modos de expresión que promuevan el sesgo, la exclusión, la discriminación o la devaluación de un sexo o género social en particular. Hay autores que afirman que la forma en que nos expresamos muchas veces promueve la superioridad masculina en detrimento de la mujer. Expresiones como: "los alumnos", para referirse a los y las jóvenes que componen un aula, excluye a las representantes del género femenino. Nombrar explícitamente a las mujeres, no dejarlas fuera de un grupo es una manera de visibilizarlas.

Incluso, expresiones en nuestro vocabulario refuerzan estereotipos de género que promueven, aunque parezca increíble, la disminución de las mujeres frente a los hombres. ¿Ejemplo de ello?: "la mujer no tiene la suficiente autoridad para ocupar cargos directivos" y "la maternidad impide que la mujer se centre en su trabajo". En formas muy sutiles este tipo de "violencia simbólica" desvaloriza, excluye y encasilla a las mujeres partiendo de sus diferencias sexuales y biológicas con respecto del hombre, lo que promueve la desigualdad.

SUSTANTIVOS COLECTIVOS



Los hombres	La humanidad
Los niños	La niñez
Los estudiantes	El estudiantado
Los alumnos	El alumnado
Los profesores	El profesorado

¿Cómo propiciar la igualdad?

En EGE Haina todas nuestras políticas, el Código de Ética y otros documentos que establecen nuestros principios y procedimientos han sido adaptados al lenguaje incluyente en el ánimo de promover una cultura de respeto y cero exclusión. Cuando pasamos del lenguaje sexista al incluyente somos partícipes de un cambio sociocultural hacia la igualdad.

4 PRACTICAR LA INCLUSIÓN

Por discriminación se entiende toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el color de la piel, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Este fenómeno no es un mal que afecta solo a las minorías, pues grupos sociales tan numerosos como las mujeres y los niños son particularmente objeto de discriminación. "Tan marcada es la discriminación que se manifiesta hacia ciertos grupos que se han acuñado conceptos que definen el tipo de discriminación que prevalece hacia ellos, tales como el machismo, la homofobia, el racismo y la xenofobia", describe un informe del Consejo para la Prevención de la Discriminación de México.

De acuerdo a un estudio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (Unesco), "el fomento de la comprensión y respeto mutuos de la diversidad y la lucha contra todo tipo de intolerancia y discriminación deben ser hoy, más que nunca, prioridades absolutas de la comunidad internacional si deseamos mantener la paz y la estabilidad tanto a nivel mundial como regional".

Como recalca la Unesco: "ninguno de los múltiples y complejos desafíos de nuestro tiempo pueden ser abordados de manera efectiva sin inclusión".

¿Cómo propiciar la inclusión?

De acuerdo a Any Ocampo, autora de "¿Cómo evitar la discriminación?", estos son cinco consejos para evitar este mal:

a. Recuerda que todos somos humanos.
b. Trata de entender que la otra persona tiene sentimientos y que nosotros con nuestras acciones/actitudes podemos dañarlos.
c. Tómate un momento antes de expresar una opinión negativa acerca de alguien.
d. Si tu comentario no es positivo, mejor resérvatelo.
e. Aplica la regla de oro "trata a otros como quisieras que te trataran a ti."

5 POR UNA CULTURA DE PAZ

Según datos de la Organización Mundial de la Salud, cada año 1.4 millones de personas pierden la vida debido a la violencia. Es un hecho innegable que la violencia pone presente en nuestra sociedad. Las redes sociales y los medios de comunicación atestiguan a diario los diferentes actos que atentan contra la paz ciudadana. De hecho, según el informe del estatal Observatorio de Seguridad Ciudadana (OSC-RD), en 2019 la República Dominicana registró 1,026 homicidios. El 45 % de estas muertes se produjo con armas de fuego, el 71 % ocurrió en la vía pública, el 16 % en residencias, ocho de cada 100 tuvo lugar en entidades comerciales y cinco de cada 100 en otros lugares.

El 67 % de los homicidios se produjo en un contexto de convivencia, principalmente a causa de riñas y rencillas, mientras que los derivados de actividades delictivas corresponden al 29 % de los casos, en su mayoría vinculados con el narcotráfico y uso de drogas, así como a la comisión de atracos, y el 4 % restante está distribuido en casos cuyas circunstancias no han sido determinadas.

¿Quiénes son los más vulnerables a estos actos? las personas con edades entre los 20 y los 39 años.

Y durante el confinamiento impuesto por el COVID-19 los actos de violencia se recrudecieron. De acuerdo a un informe publicado en mayo pasado en el periódico Listín Diario, más de 1,500 órdenes de protección para víctimas de violencia de género fueron solicitadas por el Ministerio Público durante el periodo de cuarentena. Un dato alarmante es que solo durante las primeras dos semanas de iniciado el periodo de cuarentena se reportaron 813 denuncias de violencia contra mujeres e intrafamiliar.

Todas estas cifras hacen un llamado urgente a nuestra atención y nos invitan a cuestionar nuestro proceder como seres humanos y ciudadanos. Es momento se sumar voluntades para propiciar un cambio. Es urgente que una cultura de paz permee todas las esferas de la sociedad: el hogar, el trabajo y nuestra relación con amigos y relacionados.

¿Cómo propiciar la paz?

Según un informe publicado por la Fundación Carlos Slim, estos son algunos aspectos a tener en cuenta para generar una conciencia sobre la prevención de la violencia:

• Informarse sobre el tema: nunca hay que dar por sentado que conocemos suficiente sobre este problema. La mayoría de las personas desconocemos los aspectos cruciales sobre la violencia. Al estudiar y conocer los aspectos que generan violencia, podemos identificar patrones para prevenir situaciones de riesgo.

• Genera y fomenta un ámbito de respeto: tratemos a los demás como nos gustaría que nos traten. Aprendamos que mediante un diálogo respetuoso y la tolerancia podemos encontrar puntos de acuerdo para solucionar problemas.

• La violencia no se debe aceptar bajo ninguna circunstancia: los pellizcos, los jalones del brazo o el golpecito, son acciones que deben evitarse siempre. Está comprobado que una vez aceptas esta situación comienza un proceso de "normalización de la situación". Es decir, piensas que no fue tan malo y te acostumbras a las agresiones.

• Siempre expresa tu postura: la violencia psicológica puede estar camuflada bajo distintas formas y es más frecuente de lo que se cree. Muchas veces pensamos "no quiero generar problemas" o bien, temes que tu pareja se aleje y se opta por la sumisión. Si pensamos diferente, es importante expresarse con firmeza, respeto y claridad.

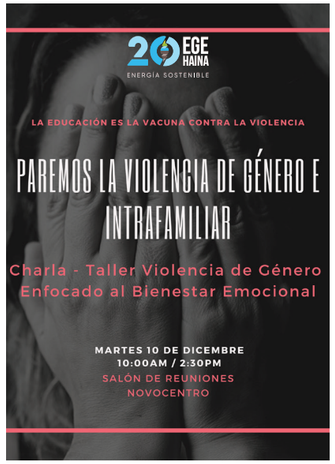
APRENDER PARA CRECER

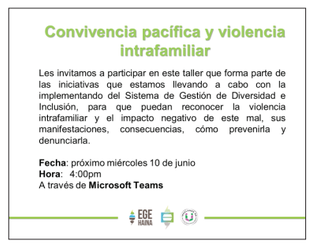
A partir de la firma de la carta compromiso del Sello Igualando RD, la empresa puso en marcha un programa de charlas y talleres con el propósito de proveer a sus colaboradores conocimientos sobre aspectos fundamentales para su desarrollo emocional y familiar.

Desde el pasado año, cuando EGE Haina firmó la carta compromiso del Sello Igualando RD, la empresa emprendió una serie de charlas y talleres donde se abordan temas como: equidad de género, inclusión laboral, accesibilidad, acoso, violencia de género e intrafamiliar, convivencia pacífica, autoestima y desarrollo humano, trato digno hacia personas con discapacidad, lenguaje de señas y conciliación de la vida laboral y personal.

Estos encuentros tienen el objetivo de sensibilizar, proveer conocimientos y empoderar a los participantes sobre estos aspectos indispensables para fomentar la armonía y el respeto en la familia y el entorno laboral.

Este programa se inscribe en la nueva cultura que EGE Haina promueve a fin de fortalecer nuestras relaciones internas, así como crear conciencia sobre realidades y problemáticas sociales que nos atañen a todos con miras a elevar nuestro discernimiento como ciudadanos ejemplares.





Más de 40 encuentros

Desde el inicio del programa hasta la fecha, se han impartido más de 40 charlas entre presenciales y en línea en las diferentes localidades de la empresa.

UNA EMPRESA DE VALORES COMPARTIDOS

El Código de Ética de EGE Haina compendia los principios que la rigen como una organización transparente y que vela por los derechos de sus colaboradores. Recientemente, la empresa lanzó el rediseño de esta importante publicación.

EGE Haina está de estreno. La empresa acaba de reeditar su Código de Ética, tras una revisión exhaustiva y adiciones que apuntan a seguir fortaleciendo nuestra cultura corporativa, una en que sus colaboradores sientan que los principios de ética, justicia, equidad y respeto son transversales en toda la organización.

Como es de conocimiento de todos, el Código de Ética de EGE Haina es una guía de reglamentos, directrices y valores establecidos para normar las relaciones y establecer líneas de procedimientos lógicos y justos en la empresa, con el objetivo de impulsar acciones y comportamientos apegados a la honestidad, la responsabilidad, el sentido del deber, la calidad humana y el respeto a los demás.

El Código de Ética está diseñado para asegurar la uniformidad del comportamiento del personal dentro de EGE Haina y en sus negociaciones fuera de ella. Este manual agrupa los principios que debe acoger todo colaborador que actúe o se exprese en nombre de la empresa, en la toma de decisiones relacionadas con esta.

Además, esta guía proporciona las pautas para proceder de manera adecuada durante el desempeño de las labores de sus colaboradores y sus empresas proveedoras, en base a parámetros considerados aceptables en el área de trabajo.

En este documento que todo colaborador de EGE Haina recibe a su entrada en la empresa se establecen las normas de conducta orientadas a su personal, sin distinción de rangos, así como sus contratistas, compañías proveedoras y empresas afiliadas.

El Código de Ética abarca cinco grandes capítulos: Introducción, Compromisos, Acciones disciplinarias, Administración del Código de Ética y Canal de denuncias.

Con una distribución organizada de sus contenidos y una redacción precisa e incluyente, el Código de Ética es un manual de consulta para proceder con ejemplaridad y apego a las políticas que guían nuestra empresa.

Garantías de seguridad

A través de su Código de Ética, EGE Haina promueve el derecho de su personal, sus contratistas y sus relacionados a desempeñarse en un ambiente libre de acoso, y a reportar conductas inapropiadas de manera inmediata, sin temor a represalias, a la Dirección de Gestión del Talento o mediante la Línea de Denuncias: RESGUARDA, contando con plenas garantías de confidencialidad en el manejo del caso presentado.

Principios claves

Estos son parte de los valores, preceptos, atribuciones y garantías contemplados en nuestro Código de Ética.

- **Integridad**

Cada integrante de nuestro equipo tiene la responsabilidad individual de actuar con integridad, cumpliendo en todo momento con las normas establecidas en el presente Código, aunque esto implique tomar decisiones difíciles.

- **Respeto humano**

El Código de Ética garantiza el respeto por la dignidad humana en todas las relaciones de negocio de EGE Haina y en el trato dispensado a su personal y a sus contratistas, fortaleciendo un ambiente caracterizado por la igualdad de oportunidades, de desarrollo y de expresión, y por la no discriminación.

- **Régimen de consecuencias**

Las acciones incorrectas que violenten los principios de integridad, transparencia y honestidad contemplados en el Código, o que promuevan su incumplimiento, tienen repercusiones claramente establecidas a lo largo del documento.

- **Ambiente de trabajo**

Según establece el Código, el propósito de EGE Haina "es que las relaciones hacia y entre nuestro personal se distingan por acciones y actitudes sustentadas en la educación, las buenas costumbres, la transparencia, la honestidad y la responsabilidad, tanto compartiendo nuestras ideas como siendo receptores de las que se emanen de todo el equipo".

- **Buen clima**

El objetivo final de la cultura EGE Haina es que cada día el personal inicie su labor motivado por un sentido de propósito y la concluya con un sentido de logro y de satisfacción.

- **Respeto al entorno**

Como parte de sus valores, EGE Haina procura que todas sus operaciones se lleven a cabo en armonía con la naturaleza, fomentando las mejores prácticas amigables con el ambiente, en prevención, control y disminución de impactos negativos que amenacen a las generaciones presentes y futuras. "Cuidamos y protegemos el medio ambiente dando cumplimiento a todas las leyes locales relacionadas", afirma el documento.

- **Seguridad y salud**

EGE Haina se preocupa en garantizar las condiciones idóneas en el lugar de trabajo encaminadas a proteger la vida y la salud del personal y de todas las personas que frecuenten las instalaciones de la empresa.

4.1 RESPONSABILIDADES

Es importante destacar que todas las personas que sostengan relación con EGE Haina, o su personal, recibirán información sobre todo lo estipulado en el Código de Ética y sobre el procedimiento de acciones disciplinarias, y también como parte del manual de bienvenida que imparte la Dirección de Gestión del Talento.

a) Registro: El Comité de Cumplimiento llevará un registro de las reglas que sean infringidas con más frecuencia y las estudiará para determinar si necesitan ser modificadas o si necesita recibir más formación sobre estas. La Dirección de Gestión del Talento llevará un registro de las mismas en el archivo personal de éstos.

b) Situaciones especiales: La Gerencia General debe revisar, aprobar o rechazar por escrito cualquier solicitud de permiso especial. EGE Haina, a través de su Dirección de Gestión del Talento, debe archivar copias de estas aprobaciones en el expediente particular del personal y ponerlas a disposición de auditores/as e investigadores/as en caso de que sea necesario.

c) Investigaciones: El Comité de Cumplimiento es responsable no solo de la administración del Código de Ética, sino también de investigar las infracciones a este y determinar las medidas correctivas y disciplinarias a aplicar al infractor o infractora. Los miembros del Comité de Cumplimiento trabajarán junto con el Director/a o el o la gerente del área a la que pertenece el infractor o infractora para recomendar las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes.

- El procedimiento que se seguirá generalmente en caso de posibles infracciones al Código de Ética es el procedimiento de acciones disciplinarias (ver 3.1).
- El Comité de Cumplimiento informará trimestralmente al Consejo de Directores sobre las infracciones al Código de Ética y las medidas correctivas tomadas, si las hubiera.

d) Acción disciplinaria: EGE Haina promueve que el Comité de Cumplimiento imponga medidas disciplinarias ante cada infracción al Código de Ética.

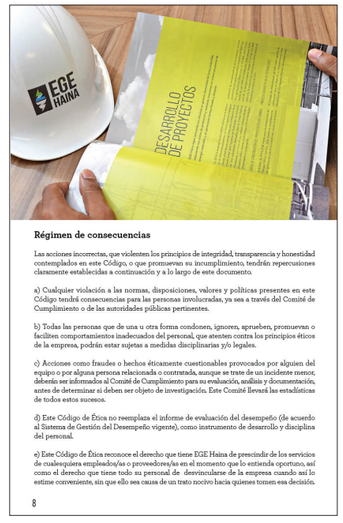
- EGE Haina utiliza un sistema progresivo de medidas disciplinarias a través del cual emite amonestaciones verbales o escritas por infracciones menos importantes que ocurren por primera vez.
- Las infracciones de naturaleza más grave pueden ocasionar suspensión sin paga, pérdida o reducción de bonos. Las infracciones a este Código de Ética no son la única base para tomar medidas disciplinarias. EGE Haina tiene políticas y procedimientos que rigen la conducta de su personal.

e) Firma y reconocimiento: Todo empleado/a de nuevo ingreso debe firmar un acuse de recibo confirmando que ha leído el Código de Ética y la Política de Prevención del Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo, y que entienda las disposiciones que en este aparecen. Si algún empleado o empleada obvia leer el Código de Ética o no firma el acuse de recibo indicado, ello no lo exime del cumplimiento de sus disposiciones y de estar sometido a las disposiciones que establece. El personal de EGE Haina debe asumir la responsabilidad de acatar todo lo que contempla este Código de Ética y procurar apoyo cuando no tenga la seguridad sobre cuál es el camino correcto.

f) Envío regular: Durante el primer trimestre de cada año, la Dirección de Gestión del Talento enviará a todo el personal, vía correo electrónico, el Código de Ética y la Política de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, junto a la solicitud de que certifiquen su conocimiento, cumplimiento y reporten cualquier potencial conflicto de intereses con el referido Código de Ética y la Política de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. Deben completarla, firmarla y remitirla a la Dirección de Gestión del Talento, que la archivará en su expediente personal, aún cuando no tengan situaciones que pudieran representar un potencial conflicto de intereses, y en caso de que tengan situaciones que reportar, no obstante, sean las mismas del año anterior o las haya reportado anteriormente.

En el caso del personal con acceso limitado a computadoras, es responsabilidad de su supervisor o supervisora inmediato/a notificarle a sus reportes y proveerle los medios para que puedan realizar el proceso de certificación de manera física, y una vez completados enviarlo a la Dirección de Gestión del Talento. En caso de que algún empleado/a no complete la certificación, o si la completa con información falsa u omisiones importantes, estará sujeta a acciones disciplinarias.

g) Actualización: EGE Haina se reserva el derecho de reformar, modificar o anular este Código de Ética, parcial o totalmente, en cualquier fecha y por cualquier motivo, y lo notificará oportunamente a su personal.



Régimen de consecuencias

Las acciones incorrectas, que violenten los principios de integridad, transparencia y honestidad contemplados en este Código, o que promuevan su incumplimiento, tendrán repercusiones claramente establecidas a continuación y a lo largo de este documento.

a) Cualquier violación a las normas, disposiciones, valores y políticas presentes en este Código tendrá consecuencias para las personas involucradas, ya sea a través del Comité de Cumplimiento o de las autoridades públicas pertinentes.

b) Todas las personas que de una u otra forma condonen, ignoren, aprueben, promuevan o faciliten comportamientos inadecuados del personal, que atenten contra los principios éticos de la empresa, podrán estar sujetas a medidas disciplinarias y/o legales.

c) Acciones como fraudes o hechos éticamente cuestionables provocados por alguien del equipo o por alguna persona relacionada o contratada, aunque se trate de un incidente menor, deberán ser informados al Comité de Cumplimiento para su evaluación, análisis y documentación, antes de determinar si deben ser objeto de investigación. Este Comité llevará las estadísticas de todos estos sucesos.

d) Este Código de Ética no reemplaza el informe de evaluación del desempeño (de acuerdo al Sistema de Gestión del Desempeño vigente), como instrumento de desarrollo y disciplina del personal.

e) Este Código de Ética reconoce el derecho que tiene EGE Haina de prescindir de los servicios de cualesquiera empleado/as o proveedores/as en el momento que lo estimela oportuno, así como el derecho que tiene todo su personal de desvincularse de la empresa cuando así lo estime conveniente, sin que ello sea causa de un trato nocivo hacia quienes tomen esa decisión.

1.4.5 ARMAS Y COMPORTAMIENTOS VIOLENTOS

En EGE Haina está estrictamente prohibido el ingreso de cualquier tipo de armas de fuego o letal (armas blancas, cuchillos, pistolas eléctricas, machetes, etc.) al lugar de trabajo. Contamos con procedimientos específicos de revisión y retención en las instalaciones que norman estas situaciones para portadores legales de armas de fuego.

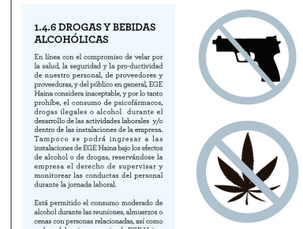
EGE Haina no tolera ningún nivel de violencia en el lugar de trabajo ni en otro lugar que tenga relación con la empresa.

1.4.6 DROGAS Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS

En línea con el compromiso de velar por la salud, la seguridad y la pro-ductividad de nuestro personal, de proveedores y proveedoras, y del público en general, EGE Haina considera inaceptable, y por lo tanto prohíbe, el consumo de psicofármacos, drogas ilegales o alcohol durante el desarrollo de las actividades laborales y/o dentro de las instalaciones de la empresa. Tampoco se podrá ingresar a las instalaciones de EGE Haina bajo los efectos de alcohol o de drogas, reservándose la empresa el derecho de supervisar y monitorear las conductas del personal durante la jornada laboral.

Está permitido el consumo moderado de alcohol durante las reuniones, almuerzos o cenas con personas relacionadas, así como en las celebraciones propias de EGE Haina.

La empresa prohíbe la posesión, la distribución, el consumo, el ingreso, la compra o la venta dentro de sus instalaciones de cualquiera de las sustancias anteriormente mencionadas, así como el ingreso a cualquier facilidad de la empresa bajo los efectos de estas. La organización cuenta el derecho de realizar pruebas de control de manera total o aleatoria sin previo aviso. Cualquiera de estas actividades será considerada como causa de despido.



Valores de todos

EGE Haina sustenta su accionar en valores puntuales que inculca a su personal, y que son los siguientes:

- Compromiso con los resultados
- Responsabilidad social
- Bienestar de nuestro personal
- Excelencia operacional
- Comportamiento social: integridad e iniciativa
- Protección de los activos de la empresa

EGE HAINA OTORGA BECA A ESTUDIANTES

El pasado mes de agosto EGE Haina respaldó con una dotación económica el programa de Becas a la Excelencia de Barna Management School, que favoreció a dos estudiantes para cursar un Master in Business Administration en esta entidad educativa.

Luis Mejía Brache, gerente general de EGE Haina, entregó las becas a Amércia Moreno García y Nastia Sandoval, en un acto simbólico que cumplió con los protocolos vigentes de seguridad y distanciamiento social.

EGE Haina es una de las 25 instituciones que apoya esta iniciativa formativa que tiene por objetivo fortalecer de manera integral la educación y el pensamiento de talentos con vocación directiva para que se conviertan en líderes capacitados que impacten en el desarrollo del país.

UN RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA

La Dirección de Higiene y Seguridad Industrial del Ministerio de Trabajo otorgó a EGE Haina el "Reconocimiento a la Excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo", como empresa destacada por su compromiso en el cumplimiento del reglamento 522-06.

La placa, recibida por Alexander Díaz, superintendente de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de EGE Haina, destaca la dedicación de la empresa en "fomentar la prevención de los riesgos laborales, su adecuación y compromiso en certificarse, incentivar la mejora continua y servir de entes motivadores a otras empresas".

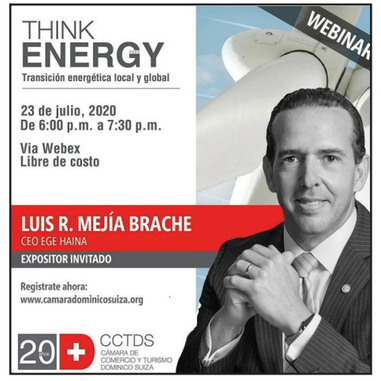
Este galardón certifica a nuestra empresa como modelo de buenas prácticas, que cumple a cabalidad con las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, aportando a la protección y prevención de riesgos de sus colaboradores.

ENERGÍA CON CARA DE FUTURO

En julio pasado fue celebrado Think Energy, evento organizado por la Cámara de Comercio Dominico Suiza, que reúne a importantes personalidades vinculadas al sector de la energía en República Dominicana y el Caribe.

En el encuentro virtual participó como expositor Luis Mejía Brache, gerente general de EGE Haina, quien habló de la importancia de las inversiones en energía limpia en el país con su charla "Generación en base a fuentes renovables: perspectivas, planes y proyectos presentes y futuros desde el sector generador".

"El sistema eléctrico dominicano ha crecido y se ha fortalecido con inversiones públicas, mixtas y privadas superiores a US$ 6,000 millones en los últimos veinte años. Esas inversiones han permitido aumentar sustancialmente la capacidad instalada, aprovechar mejor la existente convirtiéndolas a combustibles más limpios, mejorar la eficiencia y reducir el precio promedio en el mercado spot. De cara al futuro, lo fundamental es maximizar la energía renovable en la mezcla de generación nacional, de manera que la electrificación provenga de fuentes sostenibles", destacó el ejecutivo.



Un sector en evolución

Esta edición de Think Energy abordó como tema central la Transición Energética Local y Global, asimismo en el encuentro se habló movilidad eléctrica, energía renovable, su perspectiva global y local y sus aspectos regulatorios.

LA RUTA DE LAS ENERGÍAS RENOVABLES

En el marco de la celebración de la tercera edición de los Encuentros Energéticos digitales, organizados por la DNV GL Business Assurance, EGE Haina formó parte del conversatorio virtual "Pasado, presente y futuro de las energías renovables en América Latina y el Caribe".

Ricardo Estévez, gerente de desarrollo de EGE Haina, disertó sobre la experiencia de nuestra empresa como líder en energía renovable en el país, así como sus planes de crecimiento de cara a 2030.

El objetivo del encuentro fue hacer balance de la evolución de la industria de renovables en la región, poner de relieve cuál es el estado actual en diferentes mercados y definir las expectativas de cara a los próximos años.

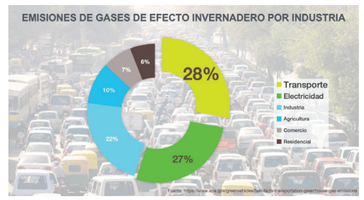
DISERTACIÓN EN BARNA

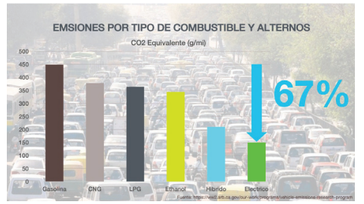
Barna Management School realizó el webinar Movilidad Limpia, un evento abierto al público que contó entre sus expositores con nuestro gerente general Luis Mejía Brache. "Para contar con una movilidad limpia y sostenible, la electricidad que alimenta a esos medios de transporte idealmente debe provenir de fuentes sostenibles", afirmó el ejecutivo en su disertación.

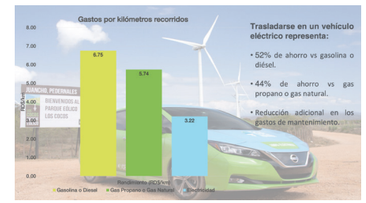
Luis Mejía destacó que el transporte es responsable del 28 % de las emisiones de gases de efecto invernadero y con la conversión del parque vehicular a eléctrico se reduciría en 67 % las emisiones de ese sector. Explicó, además, que si esos vehículos se cargan con energías renovables estas emisiones se disminuirían prácticamente en 100 %.

Señaló que, de esta forma, la movilidad eléctrica puede contribuir significativamente a lograr el Objetivo de Desarrollo Sostenible 13 de Acción por el Clima, a través de la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Además, el ejecutivo destacó que trasladarse en un vehículo eléctrico representa un ahorro para el usuario de 48% versus combustible y una reducción adicional en los gastos de mantenimiento.







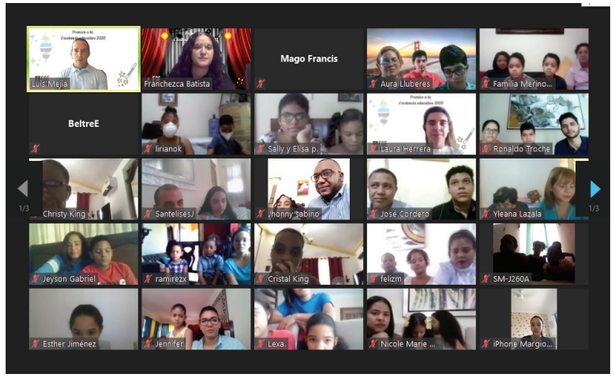
¡TENEMOS NUESTRA INFLUENCIADORA!

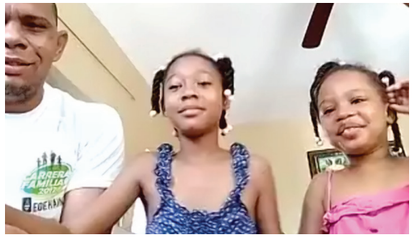
Quien influencia, gracias a su credibilidad y desempeño, marca la pauta en su entorno y estimula a otras personas a seguir su ejemplo. Pues en EGE Haina podemos afirmar con orgullo que ¡tenemos nuestra influenciadora! En agosto pasado, Gilda Pastoriza, directora senior de Gestión del Talento de EGE Haina, fue seleccionada en la posición 9 del Top 10 de HR Influencers 2020 de Centroamérica y El Caribe, un ranking de líderes de recursos humanos y comunicación interna de la región, realizado por Go Integro, una plataforma social corporativa para recursos humanos.
Según destacan los organizadores de la medición, en la primera etapa del proceso fueron nominados 778 profesionales, y 239 de ellos pasaron a la votación final, que contó con la participación de más de 36,000 personas, totalizando más de 52,000 votos.
El grupo élite escogido está compuesto por profesionales de distintas áreas de gestión de personas y comunicación interna quienes, con sus conocimientos y experiencia, influencian y enriquecen la labor de muchos profesionales de la región.
En la medición, los criterios para evaluar a los influenciadores fueron el conocimiento de la industria a la que pertenecen, que son capaces de inspirar a otros, comparten sus conocimientos y tienen una voz y un punto de vista auténticos.

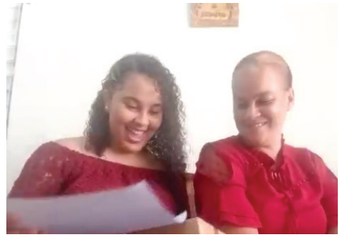
"Este reconocimiento me llena de felicidad y sirve de estímulo al trabajo que venimos realizando para transformar la gestión de las personas en EGE Haina. Para mí es un reflejo de la pasión, la calidad humana, el talento y el trabajo en equipo que siempre nos han caracterizado a todas y todos los que trabajamos en la empresa". **Gilda Pastoriza**

UNA PREMIACIÓN CON MAGIA

En un encuentro virtual fue celebrada la premiación a la Excelencia Académica 2020, que reconoce a los hijos de los colaboradores de EGE Haina que este año destacaron por su desempeño sobresaliente y buenas calificaciones escolares.
En el marco de una celebración que tuvo como tema central la magia, y que contó con los actos del ilusionionista Francis, fueron reconocidos en total 55 niños y jóvenes de las diferentes localidades de la empresa. Los estudiantes de los tres primeros lugares de cada localidad, que alcanzaron mayor índice académico, fueron premiados con una Tablet Samsung Galaxy, mientras que los demás recibieron bonos de compras. Todos recibieron un certificado de reconocimiento.







Mayor participación Este año la participación de estudiantes meritorios fue superior a periodos anteriores. En esta oportunidad se reconocieron 55 con respecto a 2019, donde se premiaron 44 de los nominados. Esto evidencia el esfuerzo y la dedicación de los hijos de nuestros colaboradores.

GIRASOL AVANZA A PASO FIRME

Ya llegaron al país varios de los componentes de este parque solar, que EGE Haina está construyendo en Yaguate, San Cristóbal.

El avance de la construcción del Parque Solar Girasol alcanzó un 50 % al cierre de esta edición. Las obras de la central fotovoltaica progresaban favorablemente en lo que corresponde al movimiento de tierra y terraplén. Además, empezaron a llegar al país los módulos fotovoltaicos, los componentes de los trackers y actualmente se trabaja en las fundaciones y el armado de las torres.
Asimismo, próximamente empezará la construcción de la subestación y la etapa de conclusión de los detalles relacionados con la línea de transmisión. Este mes se espera la llegada al país de los transformadores de potencia.
Girasol tendrá una capacidad de 120 MW de potencia pico y será el parque fotovoltaico más grande del país y el Caribe: aumentará la capacidad de la generación solar nacional en un 64 %.
De hecho, la generación anual estimada del Parque Solar Girasol será de 240,000 MWh, una producción capaz de abastecer a 100,000 hogares dominicanos.
Girasol contará con un sistema de seguidores de posición solar o "trackers", que giran 104 grados a lo largo de doce horas al día en función del desplazamiento solar para garantizar un mayor aprovechamiento de la irradiación, lo que se traduce en un aumento de la capacidad efectiva del proyecto. Se estima que la obra estará concluida en el primer trimestre de 2021.

El más grande

El parque estará compuesto por aproximadamente 275,000 paneles solares, con una subestación de potencia de 150 MVA y una línea de transmisión de 10 km de longitud a 138 kV para inyectar la energía producida al Sistema Eléctrico Nacional Interconectado.

¡YA GENERAMOS CON GAS NATURAL!

La readecuación a gas natural de Quisqueya 2 reducirá los precios de la energía en el mercado spot y la huella ambiental de la planta en más de 60 %.

Desde el mes de julio, nuestra central Quisqueya 2 empezó a generar con gas natural. Y lo afirmamos con orgullo, porque esto consolida el compromiso asumido por EGE Haina de operar con la sostenibilidad como principio fundamental de sus proyectos y acciones.

Desde finales de 2019 esta planta fue sometida a un proceso de reconversión para pasar de producir energía con combustibles fósiles a generar con gas natural, lo que se traduce en la disminución en un 67 % de su huella ambiental.

Nuestro gerente general, Luis Mejía Brache, destacó que esta ejecución representa un paso de avance de cara a la producción de energía respetuosa con el medio ambiente. "Con el uso de gas natural se amplía la diversificación de la matriz de generación de EGE Haina y del país, disminuyendo la dependencia de los combustibles fósiles", destacó. "Con la puesta en marcha de Quisqueya 2 a gas natural, más del 60 % de la producción de EGE Haina será energía limpia", añadió.

La readecuación de Quisqueya 2 es consecuente con la estrategia de desarrollo sostenible de EGE Haina. "En la última década la empresa ha invertido más de 400 millones de dólares en el desarrollo de cuatro parques eólicos en el sur del país, incrementó la eficiencia de su planta Barahona y construyó un parque solar en el este. Ahora, con Quisqueya 2, seguimos cumpliendo nuestro plan estratégico de optimizar nuestros activos existentes y desarrollar prontamente otros 400 MW a gas natural", explicó Mejía Brache.

Con la puesta en marcha de esta central en su nueva etapa EGE Haina provee potencia firme de respaldo para las energías renovables a partir de gas natural, denominado el "combustible del futuro", porque resulta idóneo desde el punto de vista medioambiental y económico.

En ese sentido, el inicio de las operaciones de Quisqueya 2 con gas natural representa un paso de avance para futuros desarrollos de unidades térmicas con un combustible más amigable para el medioambiente.

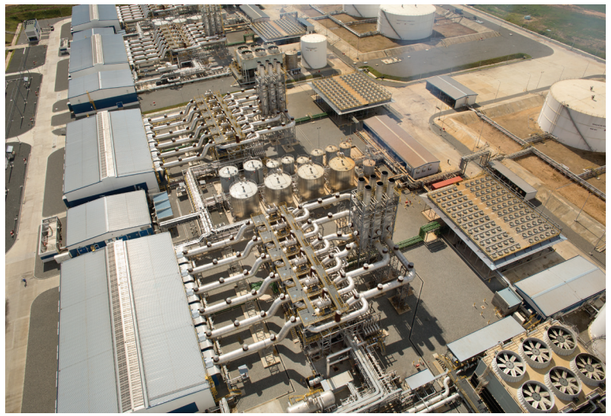
Desarrollo del proyecto

La readecuación de la central Quisqueya 2 demandó la construcción de una infraestructura de gas natural para interconectar la tubería del suministrador de gas ubicada en la entrada de la central hasta el punto de abastecimiento.

La obra requirió el involucramiento de todo el equipo de operaciones y mantenimiento de EGE Haina, quienes tuvieron a su cargo realizar las adecuaciones, mantenimientos, cambios de aceites, limpieza de componentes y ajustes, y se contó con un equipo de Wartsila, fabricante de la planta, de aproximadamente 15 personas.

Avance para el país

La entrada en operación a gas natural de Quisqueya 2, junto a otras centrales de San Pedro de Macorís, reducirá los precios de la energía en el mercado spot, lo que representará un ahorro estimado de 1,000 millones de dólares en los próximos 10 años. Esto beneficiará a las empresas distribuidoras, a los usuarios de la energía y, en definitiva, a la República Dominicana.



Mayor seguridad

La nueva manera en que esta central genera energía impone, asimismo, nuevos protocolos de seguridad, que entre otras acciones incluyen un monitoreo constante que pueda prevenir potenciales fugas. Esta labor se realiza a través de medidores portátiles y de los sensores readecuados e instalados en las salas de máquina de la central. Asimismo, se han modificado los mantenimientos regulares y muchos de los componentes de la planta tendrán mayor durabilidad producto de una combustión más limpia que redunda en un menor desgaste.

COLABORACIÓN CONSTANTE

A lo largo de estos meses EGE Haina ha continuado desarrollando su programa de respaldo a entidades y centros sanitarios que trabajan en la prevención del COVID-19, además de colaborar con la labor asistencial que realizan los organismos de socorro. Estas son parte de las contribuciones recientes realizadas por la empresa.

SUMINISTRO DE COMBUSTIBLE

Recientemente, EGE Haina realizó una entrega de combustible a los hospitales Regional Universitario Jaime Mota (en Barahona), Pablo Pina (San Cristóbal), y Antonio Musa (San Pedro de Macorís).
La dotación abasteció las plantas eléctricas de emergencia, para que en caso de cualquier interrupción del servicio energético las instalaciones continúen operando con regularidad.

RESPALDO A ORGANISMOS DE SOCORRO

Ante el inminente paso por el país de la tormenta tropical Isaías, el pasado mes de julio, EGE Haina realizó la entrega de órdenes de compra para la adquisición de alimentos, combustible e insumos de prevención a los diversos organismos de socorro de las zonas donde la empresa tiene presencia.
Con la contribución fueron favorecidos la Cruz Roja, la Defensa Civil y el Cuerpo de Bomberos de Enriquillo, Barahona, Quisqueya, San Pedro de Macorís y Haina.

JUNTO AL COE

Como parte de su programa de respaldo a los organismos de socorro ante la pandemia del COVID- 19 y la temporada ciclónica, EGE Haina realizó la entrega de cascos, botas de goma, capas de lluvia, lentes protectores, mascarillas y gel antibacterial al Centro de Operaciones de Emergencia (COE), del municipio de Enriquillo, en Barahona.

APOYO A OPERATIVOS

El Clúster de Turismo y Producción de la provincia de Barahona, con el auspicio de EGE Haina, realizó una entrega de insumos de higiene y protección personal a los alcaldes de los municipios y de los distritos municipales de esa provincia para ser utilizados en operativos de prevención frente a la pandemia del COVID-19.
La contribución a las autoridades locales incluyó mascarillas, gel antibacterial, jabón líquido, guantes y otros materiales, así como afiches con las medidas básicas para evitar la propagación del virus.
La señora Elena Nunziatini, directora del Clúster, realizó la entrega en los salones de la Gobernación de Barahona, a los alcaldes de los municipios El Peñón, Fundación y Paraíso, así como los representantes de los distritos municipales de Palo Alto, Quita Coraza y Villa Central. Los miembros de la Asociación de Vendedores de la Playa Los Patos (ACODEPRA) recibieron dispensadores de gel antibacterial con repuestos para ser colocados alrededor de los puntos de venta de comida del referido balneario.

DONACIÓN EN YAGUATE

EGE Haina realizó la entrega de materiales desechables y de higiene y desinfección a la Fundación Acción Comunitaria Yaguate Avanza Inc., en San Cristóbal, con el objetivo de contribuir a la prevención del COVID– 19. La dotación, que incluyó guantes, mascarillas, gel antibacterial, jabón y cloro, fue recibida por Rosa Peña de Lluberes, Alcaldesa de Yaguate, y Denis Cuevas, Presidente de la Fundación. Los insumos fueron distribuidos, a través de los líderes comunitarios y organismos de socorro, en las comunidades La Cabirma, La Ermita, La Loma, Los Leones, Doveaux, Los Rieles, Luca Díaz y Boca del Arroyo, en Yaguate, San Cristóbal.

EGE HAINA FUE RECONOCIDA POR SU CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) reconocieron a EGE Haina por su contribución a la reducción de la huella ambiental en el país, en el marco del lanzamiento de la primera edición del catálogo de Prácticas Prometedoras 2020.

Esta iniciativa distingue las 15 iniciativas empresariales de mayor impacto económico, social y medioambiental, que contribuyen al avance del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

En el catálogo se incluyen casos de éxito de empresas que han asumido el compromiso de aportar al bienestar de la actual y de las futuras generaciones. Todas han adaptado sus modelos de negocio para contribuir a una sociedad más sostenible, justa e inclusiva. Lo hacen a través de la reducción de la huella ambiental, de la gestión responsable de los residuos sólidos, de prácticas para la igualdad de género, o para garantizar la accesibilidad de personas con discapacidad.

En el acto de reconocimiento Luis Mejía Brache, nuestro gerente general, agradeció la distinción y aseguró que la empresa ha asumido el compromiso con una generación sostenible, que nos permita reducir significativamente las emisiones de CO2 y a la vez contribuir a disminuir los costos de la energía eléctrica.

En la última década la empresa instaló 402 MW de energía limpia, proveniente de fuentes renovables y de gas natural. Así ha logrado reducir a la mitad las emisiones por cada kilovatio hora que produce. Para ello, han sido determinantes sus inversiones en centrales renovables, y el incremento de la eficiencia de sus centrales térmicas.

BUENAS PRÁCTICAS

EGE Haina forma parte de las empresas reunidas en el Catálogo de Prácticas Prometedoras 2020, que se encuentra disponible para descarga, a través de las páginas web y las redes sociales del CONEP y del PNUD.