



**Política de
Diversidad e Inclusión con Equidad De Género
COORDINADOR ELECTRICO NACIONAL**



1. Introducción

El Coordinador Eléctrico Nacional -como organismo autónomo de derecho público, de alcance nacional, técnico e independiente- debe velar por una operación segura y económica del conjunto de instalaciones del sistema eléctrico que operen interconectadas entre sí, permitiendo de esta forma abastecer de energía al país y sus habitantes. Lograr un mayor crecimiento y desarrollo como organización requiere avanzar hacia una cultura de integración e inclusión en materias de equidad de género y diversidad, de manera transversal y colaborativa. Para esto se necesita contar con acciones concretas que aporten a la reducción de las desigualdades en el marco del compromiso con el respeto de los derechos humanos y la promoción de oportunidades en términos equitativos.

El Coordinador Eléctrico Nacional tiene la convicción que la diversidad permite alcanzar un mejor desempeño de los equipos, que agrega valor a la gestión y a la relación con nuestros grupos de interés. Así, buscamos cumplir nuestra misión y objetivos estratégicos preservando nuestro capital humano y ser reconocidos por nuestras prácticas en gestión de la equidad de género, la diversidad e inclusión.

Estamos comprometidos con profundizar la vivencia de nuestros valores, particularmente sobre la base del respeto a la diversidad, el resguardo a los derechos de las personas y el fomento a la inclusión. De esta forma, esta política busca lograr un avance sustantivo, focalizada sobre los siguientes ejes, complementarios entre sí:

- Equidad de género.
- Diversidad e inclusión.

2. Objetivo

La presente Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género del Coordinador Eléctrico Nacional, tiene por objetivo promover un cambio cultural en torno a la equidad de género, diversidad e inclusión, tanto en lo que se refiere a los usos y prácticas al interior del Coordinador como en su proyección a la industria energética y a la sociedad.

3. Alcance

Esta Política aplica a todas las unidades y trabajadores del Coordinador Eléctrico Nacional, siendo su responsabilidad dar cumplimiento a los lineamientos establecidos. Esta política ha sido elaborada en base a un proceso que recogió la visión sobre el valor de la equidad y la inclusión en el modelo de negocios, la mejora continua y el valor reputacional con perspectiva de género, y se enmarca en los principios y valores del Código de Ética del Coordinador.

4. Definiciones y conceptos

- a) **Coordinador Eléctrico Nacional o Coordinador:** Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional, definido en el artículo 212-1 de la Ley General de Servicios Eléctricos, modificada por la Ley N° 20.936.
- b) **Consejo Directivo:** Consejo Directivo del Coordinador, a que se refiere la Ley General de Servicios Eléctricos.
- c) **Trabajadores:** Personas naturales con contrato de trabajo con el Coordinador.
- d) **Equidad de género:** Es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales con relación a la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.
- e) **Diversidad:** La diversidad es la expresión de las características que nos hacen a todos distintos y únicos. Estas diferencias pueden estar dadas por diversas características ya sean visibles o imperceptibles, como lo son: edad, género, cultura, etnia, religión, orientación, sexual u otros atributos.
- f) **Inclusión:** La inclusión se entiende como el resultado de acciones y esfuerzos para fomentar la incorporación de personas diversas, brindando condiciones adecuadas al interior de la organización para un desempeño de excelencia en el trabajo diario

5. Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género

El Coordinador ha plasmado en esta Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género el marco que oriente la conducta y quehacer de toda la organización.

Esta Política recoge los principios generales en el ámbito de la Diversidad, Inclusión y Equidad de Género, así como los planes de acción que nos permitan cumplir con estas orientaciones.

Dentro del marco de un comportamiento de excelencia interno, hacia la industria y a la comunidad, el Código de Ética del Coordinador ha sido la base en la construcción de la Política elevando los estándares de comportamiento y actuación fomentando los valores de excelencia, integridad, respeto, identidad e innovación que identifican a este grupo de técnicos, profesionales y administrativos que integran la organización.

Este esfuerzo requiere un compromiso sostenido y coherente por parte de todos y cada uno de los miembros de la organización en incorporar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en la forma de pensar y en las conductas cotidianas, en los diferentes ámbitos del quehacer como personas, en el trabajo y en la concepción acerca de cómo el Coordinador debe prestar sus servicios a toda la sociedad.

6. Principios Generales

El Coordinador abordará la transversalidad del enfoque de género, inclusión y diversidad a través de una dimensión interna como política laboral, gestión y planificación estratégica y en la construcción de una nueva cultura organizacional, a través de los siguientes principios:

- Otorgar condiciones de igualdad de oportunidades y trato justo a todas las personas y colaboradores que pertenecen a la organización.
- Promover el desarrollo de un ambiente laboral libre de discriminación en todas sus formas y niveles.
- Promover y potenciar la diversidad como fuente de enriquecimiento plural de nuestra organización.
- Incentivar una cultura de inclusión para atraer y fomentar la multiplicidad de talentos existentes en el Coordinador.
- Entregar las condiciones para el desarrollo de un ambiente de trabajo grato y libre de todo tipo de acoso, ya sea laboral o sexual.
- Rechazar enfáticamente las prácticas y conductas discriminatorias y gestionar sus consecuencias al interior de la organización.
- Promover el cambio cultural en torno a la equidad de género, la inclusión y la diversidad a través de equipos sensibilizados y capacitados para enfrentar los cambios.

7. Líneas de acción para la aplicación de la Política de Diversidad e Inclusión con Equidad de Género.

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

- Propiciar las condiciones para generar ambientes de trabajo respetuosos e íntegros, apuntando a la excelencia del quehacer interno.
- Generar contextos que propendan a la equidad en los procesos de selección, desarrollo profesional y gestión del talento con acciones afirmativas.
- Fortalecer la conciliación de la vida personal y laboral a través de la innovación y la creatividad implementando nuevos elementos y procedimientos.

- Generar una estrategia de comunicación interna y externa con perspectiva de género que visibilice las buenas prácticas del Coordinador.
- Fomentar una cultura de excelencia profesional y humana en base a la diversidad, innovación, las soluciones creativas y el conocimiento.

8. Gobernanza.

El Comité de Estrategia y Gobierno Corporativo es el encargado de asegurar el cumplimiento de los compromisos contenidos en esta Política, definiendo las acciones, plazos y responsables que permitan implementarla. Deberá promover una cultura basada en esta política y velar por que las acciones que se emprendan respondan a los compromisos de ella y agreguen valor a la organización.

La Unidad de Auditoría y Cumplimiento es responsable de velar por el adecuado cumplimiento de la Política.

9. Concordancia con normativa vigente

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

10. Vigencia y aprobación

Esta Política tiene vigencia a partir de 04 de febrero de 2020. Todas las modificaciones que sean efectuadas a esta Política deberán constar por escrito, las que entrarán en vigencia una vez aprobadas por el Consejo Directivo y puestas en conocimiento de los miembros del Coordinador a través de la página web (www.coordinador.cl).