



# POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

ENGIE SouthAm



## 1 OBJETIVO

ENGIE está comprometida a nivel global, con un crecimiento responsable que vaya de la mano con los más altos valores éticos, el compromiso con la comunidad, con la sociedad, así como con sus clientes, proveedores y socios comerciales. En este marco, uno de los puntos más importantes a considerar es la diversidad e inclusión en los equipos de trabajo, como parte de esos compromisos e incluido en el Principio Ético de Respeto, incluido en la Carta Ética que gobierna a todos los colaboradores y colaboradoras de ENGIE, y sus contrapartes interesadas. ENGIE entiende, además, que la diversidad y la inclusión proveen nuevos modos de pensar y actuar que enriquecen el trabajo de los equipos, la posición de ENGIE en el mercado y en su posición ante la sociedad.

Esta política busca facilitar la diversidad en los equipos de trabajo y fomentar un ambiente laboral inclusivo que implique respetar y valorar las diferencias individuales, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada una de las personas integrantes de la compañía.

## 2 DEFINICIONES

Revisar glosario anexo (Anexo A)

## 3 ALCANCE

Esta política se aplica a todos los colaboradores y colaboradoras de SouthAm, sin distinción de sexo, edad, condición social, religión, orientación sexual, identidad de género, raza, color, estado civil, sindicación, opinión política, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición protegida por la ley, y a todos los niveles jerárquicos de la compañía.

## 4 LINEAMIENTOS

En ENGIE promovemos y defendemos activamente los derechos humanos de nuestro personal, combatimos la discriminación y buscamos eliminar las desigualdades, creando un ambiente laboral sano y armonioso, libre de violencia física, laboral y/o psicológica a través de la prevención, atención y sanción para cualquier tipo de hostigamiento y de cualquier conducta contraria a la moral o los principios éticos que nos rigen, para así fortalecer la calidad de vida personal y profesional de nuestra gente, contribuyendo también con acciones de responsabilidad social hacia nuestros grupos de interés.

Por lo anterior, queda estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación, maltrato y violencia hacia el personal y entre el personal en materia de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y/o situación migratoria.

Será también obligación para todos los colaboradores y colaboradoras, especialmente los líderes de equipo, promover de manera activa esta política

Siendo así, generamos los siguientes compromisos:

- 1) Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- 2) Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todos los colaboradores y colaboradoras, buscando en todo momento la equidad de género.
- 3) En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas, independientemente de su: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes locales de cada uno de los países que componen SouthAm.
- 4) Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- 5) Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que nuestro sistema de compensaciones y beneficios no hace diferencia alguna entre colaboradores y colaboradoras que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- 6) Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestros colaboradores y colaboradoras.
- 7) Prohibimos de manera estricta la discriminación en cualquiera de sus expresiones, como la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- 8) En materia de inclusión, creamos condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad social dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y crecimiento profesional.
- 9) Establecemos medidas específicas en el trabajo diario, que permitan y fomenten la diversidad e inclusión, y nos comprometemos de manera formal a que todos los compromisos incluidos en esta política se reflejen de manera tangible en nuestros procesos y procedimientos, en todas las áreas y en todas las empresas que forman parte de SouthAm.

## 5 MECANISMO DE TRANSPARENCIA

En su compromiso con el actuar transparente y en consonancia con nuestros principios éticos, ENGIE pone a disposición de todos los colaboradores y colaboradoras la línea de denuncia ética corporativa, para reportar cualquier sospecha de incumplimiento de la presente política. La línea de denuncia ética tiene por norma la confidencialidad de los denunciantes, así como la integridad e imparcialidad en las investigaciones correspondientes.

## 6 MEDIDAS DISCIPLINARIAS

El incumplimiento a lo descrito en la presente Política podrá generar la aplicación de medidas disciplinarias por ENGIE acuerdo con los procedimientos establecidos por los distintos códigos o reglamentos internos en la organización, además de las disposiciones legales locales o federales aplicables en cada caso, y en cada país integrante de SouthAm.

## 7 ANEXOS

### ANEXO A – GLOSARIO

**Accesibilidad.** Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.

**Aliado(a).** Persona que no se identifica abiertamente como parte del grupo LGBTQ+, pero que apoya los derechos civiles y la equidad de género, y es reconocida por los miembros de las comunidades en cuestión como defensor de sus derechos.

**Bisexualidad.** Se refiere a la atracción sexual y emocional hacia ambos sexos, ya sea simultáneamente o alternativamente.

**Clóset.** (estar en el, estar dentro del) Experiencia social de las personas LGBTQ+, cuando son forzadas a esconder su identidad real de su ambiente, y que la viven en secreto o aislamiento, por lo que se habla de sentir que se vive o está en el clóset.

**Discapacidad.-** Es lo que resulta de la interacción entre las personas con alteraciones, limitaciones y/o restricciones físicas y las barreras por actitud o entorno físico, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

**Discriminación.-** Visión dominante en la que se asume que un grupo de personas es superior a otro por cualquier motivo. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de un 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, étnicas, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre sí, de estas características.

**Equidad de Género.** - 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 se refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género generalmente requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que han venido asociadas al género femenino.

**Género.** - Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas a cada sexo.

**Inclusión.** Significa comprender, aceptar y promover las fortalezas de las cualidades y diferencias que hacen a cada individuo único y singular, promoviendo prácticas incluyentes y brindando igual acceso a oportunidades e información.

**Intersexual.** Las personas intersexuales son individuos que nacen con variaciones en las características sexuales (que pueden incluir, pero no se limitan a aquellas en cromosomas, perfiles hormonales o genitales, que no se ajustan a la definición típica o tradicional de cuerpo femenino o cuerpo masculino).

**Salir del clóset.** Es una metáfora para cuando las personas LGBT+ deciden hablar y/o vivir su orientación sexual o identidad de género. Salir del clóset es un término que se puede aplicar a uno o más ámbitos: familia, amigos, trabajo, o de manera pública, por ejemplo, iniciando con una identidad en línea acorde con la elección individual.

**Hostigamiento discriminatorio.** Conducta abusiva que se manifiesta a través de diferentes comportamientos, y en esencia ataca la dignidad e integridad física y/o psicológica del individuo.

**Política de diversidad.** Implementación de acciones que promueven el reconocimiento de las diferencias presentes en cada individuo. Está basada en la idea de que la diversidad es no solo valiosa, sino deseable. Reconocer y promover la diversidad cultural ayuda a la comunicación entre personas con diferentes antecedentes y estilos de vida, lo que lleva a un mejor conocimiento y entendimientos, y por lo tanto a un incremento en el desempeño de la organización.

**Gay-friendly.** Adjetivo para caracterizar a una persona, lugar, estructura, organización o sistema que es **amigable con los homosexuales y/o su ideología.**

**LGBT+.** Acrónimo para el grupo compuesto por personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros y todas aquellas personas que se identifican a sí mismas como trans. El símbolo de más (+) representa a todas las identidades no heterosexuales y no cisgénero, incluyendo queer, intersexual, asexual y otras.

**Homofobia.** Hostilidad, explícita o implícita y algunas veces violenta y agresiva, hacia las personas homosexuales. La homofobia se caracteriza por la agresión (física o verbal) o la discriminación.

**Homosexualidad.** Se refiere a la atracción sexual y emocional hacia una persona del mismo sexo. La palabra aplica para hombres y mujeres, aunque a las mujeres también se les conoce como lesbianas.



25  
AÑOS  
EN PERÚ

South Am  
REGION