

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN

Empresa de los Ferrocarriles del Estado

En el mundo actual la perspectiva de género es un componente ineludible del quehacer en la sociedad moderna y ha pasado a ser una dimensión que transversaliza las políticas públicas.¹ Las empresas que constituyen Grupo EFE asumen que la diversidad de género, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal, son principios esenciales para el desarrollo humano y su evolución.

Los temas de género tienen que ver fuertemente con patrones culturales largamente asentados a través de siglos de formación, por lo que constituye un gran desafío avanzar en políticas que permitan generar mayor igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, así como de asumir tal dimensión en el diseño de nuestros proyectos y en la prestación de nuestros servicios.

Tal esfuerzo requiere un compromiso sostenido y coherente por parte de todos y cada uno de los miembros de nuestra organización. Esto se traduce en incorporar la perspectiva de género en nuestra forma de pensar y en nuestras conductas cotidianas en los diferentes ámbitos de nuestro quehacer como personas, en nuestro trabajo y en nuestra concepción acerca de cómo esta empresa debe prestar sus servicios a la sociedad de hombres y mujeres que la componen.

Lograr un mayor crecimiento y desarrollo -como personas y como organización- requiere avanzar hacia una cultura de integración e inclusión de género de manera transversal y colaborativa. Para esto se necesita una política con acciones concretas que reafirmen nuestra contribución a la reducción de la desigualdad de género, nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos, la promoción de oportunidades en términos equitativos y la conciliación de dos mundos que no siempre logran armonía, como son la vida familiar y personal, con las responsabilidades laborales.

Hoy ya no es posible mantenerse al margen de los avances que la Humanidad ha tenido en materia de derechos de las personas y el derecho a la equidad de género es uno fundamental entre ellos. De allí que nuestra Empresa de Ferrocarriles del Estado, –que ha venido haciendo avances prácticos en esta materia, que le han significado recientes reconocimientos externos–, necesita traducirlos hoy en una Política de Equidad de Género corporativa formal y explícita, tanto en lo que respecta a EFE como organización como en lo que se refiere a la

¹ Véase, en el área de transportes, Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de Chile, Política de Equidad de Género en Transportes, Marzo 2018.

forma en que esta empresa se proyecta a la sociedad, es decir en cómo concebimos, diseñamos y entregamos los servicios que EFE presta.

Esta política será el marco que oriente las conductas y quehaceres de toda nuestra organización, a nivel de Matriz y sus Filiales, buscando proyectarlas a todas aquellas empresas y proveedores que colaboran externamente con nuestra labor. Sólo de esta manera, como empresa pública, estaremos realizando una contribución real al cambio cultural que nuestra sociedad necesita en este ámbito.

Grupo EFE tiene la convicción de que la equidad de género y la conciliación laboral, familiar y personal, constituyen principios que deben guiar el desarrollo de la empresa. No sólo porque permite generar condiciones favorables para el desarrollo laboral y personal de nuestros colaboradores sino, también, porque contribuyen directamente a mejorar la productividad laboral y el crecimiento sostenible de sus resultados económicos.

En este documento se recogen los principios generales de nuestra Política de Equidad de Género y Conciliación, así como los compromisos que nos permitan cumplir con estas definiciones.

OBJETIVO GENERAL

- ✓ Promover un cambio cultural en torno a la equidad de género, tanto en lo que se refiere a los usos y prácticas al interior de la empresa como en su proyección a la sociedad, a través de sus relaciones con proveedores como de la prestación de sus servicios públicos, estableciendo las normas y mecanismos necesarios para ello.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Incentivar el acceso de mujeres en todos los niveles de trabajo de la empresa, en condiciones equitativas.
- ✓ Fomentar la igualdad de condiciones laborales y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos laborales.
- ✓ Crear condiciones proactivas que permitan conciliar la vida familiar y personal con la vida laboral.
- ✓ Prevenir toda conducta de acoso laboral y sexual en la empresa, creando y activando los mecanismos necesarios para su prevención y sanción.
- ✓ Promover la diversidad, la inclusión y la equidad de género entre nuestras empresas proveedoras, estableciendo estándares y calificaciones en las relaciones contractuales con ellas.

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN

- 1) **Compromiso con la equidad de género.** Promover la inclusión equitativa de las mujeres en todos los equipos de trabajo y en todos los cargos, con el objetivo de avanzar hacia una representación de hombres y mujeres similar a la que se observa en la composición de género de nuestra sociedad. Asimismo, se impulsará la adopción de medidas que fomenten la participación y empoderamiento de las mujeres en Grupo EFE.

Acciones

- Incorporar mujeres en todos los procesos de reclutamiento y selección de personal –sean realizados directamente o mediante terceros–, especialmente en aquellos cargos en donde históricamente ha habido una escasa participación de mujeres, como en niveles ejecutivos altos y medios, y en áreas operacionales, como por ejemplo el área de maquinistas.
- Crear Comité de Decisión mixto para los procesos de selección, con igual representación de hombres y mujeres.
- Tener una representación equilibrada de mujeres y hombres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones, con igualdad de requerimientos para el desempeño de los mismos.
- Priorizar la incorporación del sexo menos representado, en aquellos casos en donde ambas personas tengan similares méritos y condiciones en su candidatura.
- Fomentar la capacitación y la adquisición de habilidades claves para el desempeño adecuado de las funciones en aquellos cargos a los que las mujeres deseen postular, equiparando condiciones de competitividad con los hombres.
- Contar con prácticas de remuneraciones basadas en criterios de igualdad: a igual función, igual remuneración, sea para hombres como para mujeres.

- 2) **Cumplimiento de las normativas de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.** Fomentar la corresponsabilidad en el cumplimiento de las tareas laborales, familiares y personales de quienes son parte EFE, compatibilizando todos los roles tanto de hombres como mujeres. En este sentido, Grupo EFE promoverá la eliminación del rol culturalmente creado en donde las mujeres son siempre las que asumen este tipo de responsabilidades.

Asimismo, mediante la promoción de la capacitación, beneficios y buenas prácticas a nivel transversal, EFE promoverá la equidad y conciliación e incentivará a todos los grupos de interés a que desarrollen medidas en este ámbito, promoviendo mecanismos que aseguren su cumplimiento.

Acciones

- Impulsar la certificación de EFE en la Norma Chilena 3262 para la Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, poniéndonos como meta alcanzarla en 5 años.

- Contar con la infraestructura adecuada para equipos laborales mixtos (como baños, sala de lactancia, entre otros).
- Levantar un diagnóstico en toda la Empresa acerca de los problemas serios de incompatibilidades entre la vida laboral y la vida familiar que puedan estar viviendo los trabajadores de la Empresa, tanto hombres como mujeres, que concluya en propuestas concretas y participativamente generadas de medidas e iniciativas de conciliación laboral, familiar y personal que pudieren impulsarse.
- Facilitar la flexibilidad horaria y física (del lugar de trabajo) en aquellos casos que requieran de permisos especiales.
- Priorizar el calendario de vacaciones para colaboradores con hijos o familiares que requieran de cuidados especiales.
- Adecuar los equipos, maquinarias y elementos de protección personal para que las labores puedan ser desempeñadas en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.
- Fomentar la detección de necesidades formativas y de capacitación, considerando los intereses presentes y futuros de las mujeres y hombres de la empresa, así como las principales dificultades que enfrentan para su implementación (horarios, distancia, entre otros).

3) Promoción de la igualdad y la diversidad de género. Propender a la generación de procesos que permitan disminuir y prevenir eventuales brechas de género en los diferentes ámbitos del quehacer de la empresa.

Acciones

- Levantar en el corto plazo –a través del Comité de Equidad y Conciliación de la empresa– un diagnóstico de la Empresa –tanto Matriz como Filiales– respecto a la situación que se vive en materia de equidad de género y de conciliación, que concluya en proponer medidas e iniciativas concretas para llenar las brechas, segregaciones y carencias que se detecte.
- Promover una cultura organizacional que integre los valores de igualdad de género y conciliación.
- Generar e implementar planes de trabajo para mejorar el clima laboral en todas las áreas.
- Implementar programas de salud integral (física y mental) para las personas de la organización, tomando en cuenta los riesgos de salud asociados a su sexo.

4) Prevención y detección del acoso laboral, sexual y violencia de género. Como parte del principio general de reprobado cualquier conducta que atente contra la dignidad, calidad de vida, seguridad, desarrollo social y personal de los hombres y mujeres que trabajan en nuestra organización, Grupo EFE promoverá y ejecutará acciones de prevención de violencia de género y de acoso sexual y laboral en todas sus formas.

Acciones

- Con el apoyo de organismos especializados nacionales (por ejemplo el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género u ONGs calificadas) o internacionales (como ONU Mujeres) capacitar a todo el personal, en el tema de violencia de género y acoso sexual en todas sus formas, con el fin de alertar sobre conductas que pudieran darse tanto al interior de la empresa como en el entorno familiar, para contribuir en la formación de una cultura de rechazo y prevención de este tipo de conductas.

- Implementar medidas que permitan eliminar todo trato abusivo, irrespetuoso o discriminatorio, con especial énfasis en lo que se refiere a las mujeres que trabajan en nuestra empresa, estableciendo un mecanismo de denuncia que entregue garantías de confidencialidad y ecuanimidad, a la vez que proteja de represalias a quienes denuncien este tipo de conductas, sean personas afectadas o personas que han sido testigos de las mismas.
 - Ejecutar programas y/o campañas de prevención de acoso laboral y sexual en todas las instalaciones e infraestructura de Grupo EFE, tanto al interior de la empresa como en los usuarios de los servicios de ferrocarriles (oficinas, trenes, estaciones, andenes, entre otras).
 - Crear programas o equipos de ayuda para casos de violencia de género o violencia intrafamiliar, en alianzas con organismos relacionados (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Carabineros, entre otros).
 - Difundir la existencia del Canal de Denuncias de EFE para informar respecto de conductas consideradas como acoso laboral, sexual y de violencia de género, entre otros ámbitos.
- 5) **Formalizar y promover la Política de Equidad de Género.** Corresponderá a nuestro Comité de Equidad de Género y Conciliación, creado para desarrollar proyectos e iniciativas en esta materia, generar los planes de acción de que den cumplimiento a esta Política.