

POLÍTICA SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

SUMARIO

 HAZ CLIC PARA ACEDER

1 | ¿QUÉ BUSCAMOS? 3

2 | ¿QUÉ YA SABEMOS Y QUÉ QUEREMOS APRENDER? 6

3 | NUESTROS COMPROMISOS 15

4 | DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA PRÁCTICA 19

5 | INDICADORES DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 24

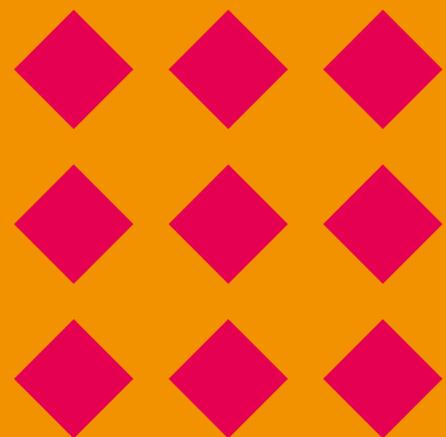
6 | YO, USTED, NOSOTROS 26

7 | NUESTRA INVITACIÓN 28

8 | SU PAPEL EN CONOCER 29

9 | PUNTOS DE APOYO 30

INFORMACIONES DE CONTROL 31



1

¿QUÉ BUSCAMOS?



Haz clic aquí para volver al sumario



Nuestra Cultura está basada en valores humanistas, teniendo a las personas como enfoque y Diversidad & Inclusión como uno de sus 9 valores. Creemos que la pluralidad de enfoques junto del conocimiento, potencia nuestra fuerza, mejora nuestras entregas e impacta en los resultados.

Para OEC, Diversidad & Inclusión en el ambiente empresarial presume una postura activa por la garantía de derechos humanos, con respeto y valorización de las diferencias en todas sus dimensiones, reconociendo también la multiplicidad humana, en todas sus formas, como factor de innovación, productividad y resultado.

Esta Política tiene por objetivo orientar la incorporación de las prácticas de Diversidad e Inclusión en las estrategias, procesos, operaciones y relaciones de OEC, reforzando su posicionamiento y materializando criterios y avances relacionados a la agenda de ESG (sigla en inglés para “buenas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza) de OEC.



[Haz clic aquí para volver al sumario](#)

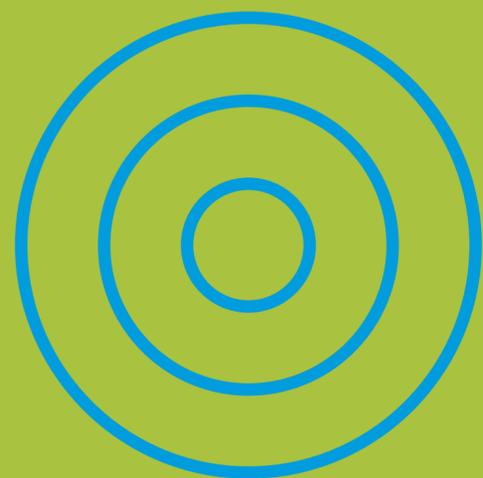
De esta forma, este documento detalla el entendimiento sobre **Diversidad & Inclusión** aplicada al Negocio OEC, analizando el escenario de oportunidades y demandas de la sociedad y partes relacionadas (Accionistas, Integrantes, Clientes y Colaboradores), con enfoque en sus impactos sociales, aspectos de su gobernanza, y considerando el potencial de generación de valores morales y materiales para toda la cadena de OEC.

La Política también tiene como objetivo enfatizar y promover los valores y compromisos de OEC ante Integrantes y toda la cadena de valor, incluyendo las comunidades donde actuamos.

 [Haz clic aquí para volver al sumario](#)

Así, buscamos el fortalecimiento de una conducta inclusiva regida por una Cultura Empresarial pautada en valores humanistas y que favorece la colaboración y la creatividad, además de reforzar el posicionamiento de OEC como promotora de la Diversidad y de la Inclusión en sus ambientes, considerando las características de cada localidad.





2

¿QUÉ YA SABEMOS Y QUÉ QUEREMOS APRENDER?



[Haz clic aquí para volver al sumario](#)

DIVERSIDAD

La palabra Diversidad se deriva del término latín “diversitas” y es empleada para referirse a la variedad de opciones, objetos, seres, elementos o ideas distintas que eventualmente puedan integrar o deberían integrar el mismo ambiente. En lo que se refiere a las Personas la diversidad abarca diversos aspectos: género, cultura, generaciones, origen, etnia o raza, identidad política, entre muchos otros.

En la sociedad contemporánea la Diversidad está conectada a la idea de justicia social que tiene entre sus principales objetivos promover el crecimiento de



un país más allá de las cuestiones económicas, buscando suministrar lo que cada ciudadana y ciudadano tiene por derecho: asegurar la libertad y los derechos básicos, ofrecer transparencia en la esfera pública y privada y proporcionar oportunidades sociales.

La promoción de la Diversidad en el ambiente de trabajo es un factor de bienestar individual y trae beneficios comprobados asociados a la innovación, colaboración, comprometimiento y productividad de los equipos. La pluralidad de opiniones, visiones y experiencias incorporadas a las decisiones e iniciativas corporativas aumentan la probabilidad de mejor desempeño empresarial, incluyendo la financiera.



Haz clic aquí para volver al sumario



INCLUSIÓN

Complementario a la noción de Diversidad, la Inclusión se relaciona al modo como las personas de todos los grupos son tratadas en todo y cualquier espacio, así como la forma como se sienten pertenecientes e incluidas.

Tal percepción se deriva del sentimiento de receptividad, del tratamiento justo que reciben y presencian, de la percepción de igualdad de oportunidades y de cuánto se sienten valorizadas por el trabajo que desempeñan en los diferentes niveles.

DERECHOS HUMANOS

El concepto de Derechos Humanos reconoce que toda Persona puede disfrutar de sus libertades sin distinción de raza, color, género, idioma, religión, orientación política, orientación sexual o de otro tipo, origen social o nacional o condición de nacimiento.

Estas prerrogativas son garantizadas por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y por legislaciones específicas en los países de nuestra operación, protegiendo individuos y grupos contra acciones que interfieren en las libertades fundamentales y en la dignidad humana.



Haz clic aquí para volver al sumario

▶▶ IGUALDAD

Igualdad en el contexto de los derechos humanos se refiere al reconocimiento igual, en términos de dignidad, de valor y de derechos para todas las personas. A partir de este concepto se desdoblaron diversos avances relacionados a la garantía de derechos.

Por tanto, siempre que pensamos en un concepto que se oponga a la igualdad, podemos pensar en la desigualdad y no en la diferencia.

⚡ EQUIDAD

Equidad es el tratamiento justo, a todas las personas, a través de la identificación y eliminación de las barreras que limiten la plena participación de un grupo o persona, así como la promoción de facilitadores que satisfagan sus necesidades específicas.

Como consecuencia, se desdobra en la elaboración de soluciones pensadas para incluir todas las personas.



[Haz clic aquí para volver al sumario](#)



GRUPOS MINORITARIOS

Son grupos de personas que tienen baja representatividad social, económica y/o política, incluso constituyendo, en algunos casos, la mayor parte de la población. O sea, se encuentran en una situación de depen-

dencia o de desventaja representativa con relación a otros grupos, que son mayoría en una posición de poder.

La condición de minoría no es universal. En cada país o región, diferentes poblaciones pueden ser consideradas minorizarias, dependiendo de los grupos que dominan las relaciones de poder. Entre los grupos minoritarios, no obstante, con frecuencia se encuentran las mujeres, las personas de piel negra, personas con discapacidad o LGBTQIA+ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travestis, queer, intersexo y asexuales), y las económicamente vulnerables, entre otras.

La participación de grupos minoritarios en debates públicos ha elucidado de forma creciente cuánto la representatividad de las minorías y el avance en las cuestiones de inclusión son esenciales para la promoción de ambientes humanizados, que por medio de la empatía y de la igualdad de oportunidades para todos(as), resultan en desarrollo social.



Haz clic aquí para volver al sumario



SESGOS

Los sesgos en el campo de la Diversidad e Inclusión son generalmente definidos como tendencias o prejuicios de un individuo a favor o en contra una cosa, una persona o un grupo, teniendo en cuenta sus juicios, pensamientos e ideas normalmente relacionadas a repertorios y experiencias pasadas almacenadas en el cerebro. Sin que sean percibidos o ni siquiera reconocidos, ellos afectan nuestras actitudes y comportamientos de forma inconsciente, pudiendo producir generalizaciones basadas en estereotipos.

ESTEREOTIPO

Es el concepto o imagen preconcebida, estandarizada y generalizada establecida por la impresión, sin conocimiento profundo, sobre algo o alguien. Cuando es aplicado en el campo de la Diversidad e inclusión, es usado, principalmente, para definir y limitar personas con respecto a la apariencia (color de la piel, vestuario, uso de accesorios, preferencia estética), naturalidad (región o país de origen) y comportamiento (religión, cultura, creencia, nivel de educación, entre otros).



Haz clic aquí para volver al sumario

▶ PREJUICIO

Es el sentimiento o enjuiciamiento favorable o más comúnmente desfavorable al respecto de determinada persona, grupo o elemento, sin criterio abalizado.

▶ MARCADORES SOCIALES

Marcadores sociales pueden ser tanto manifestaciones de la naturaleza humana (edad, conformación física, género u otros) como construcciones sociales (clase, religión u otros). Estos factores componen una especie de sistema de clasificación que crea posiciones, experiencias y relaciones sociales distintas.



|||| DISCRIMINACIÓN

Acción u omisión diferenciada, que perjudica, inferioriza y/o excluye a una persona o grupo, en razón de determinada condición o característica.

||| RAZA

Es atribuida por el conjunto de hábitos, creencias y comportamientos compartidos por personas que también poseen características físicas semejantes, generalmente expresada por el color de la piel. Raza es la marca física de una cultura.

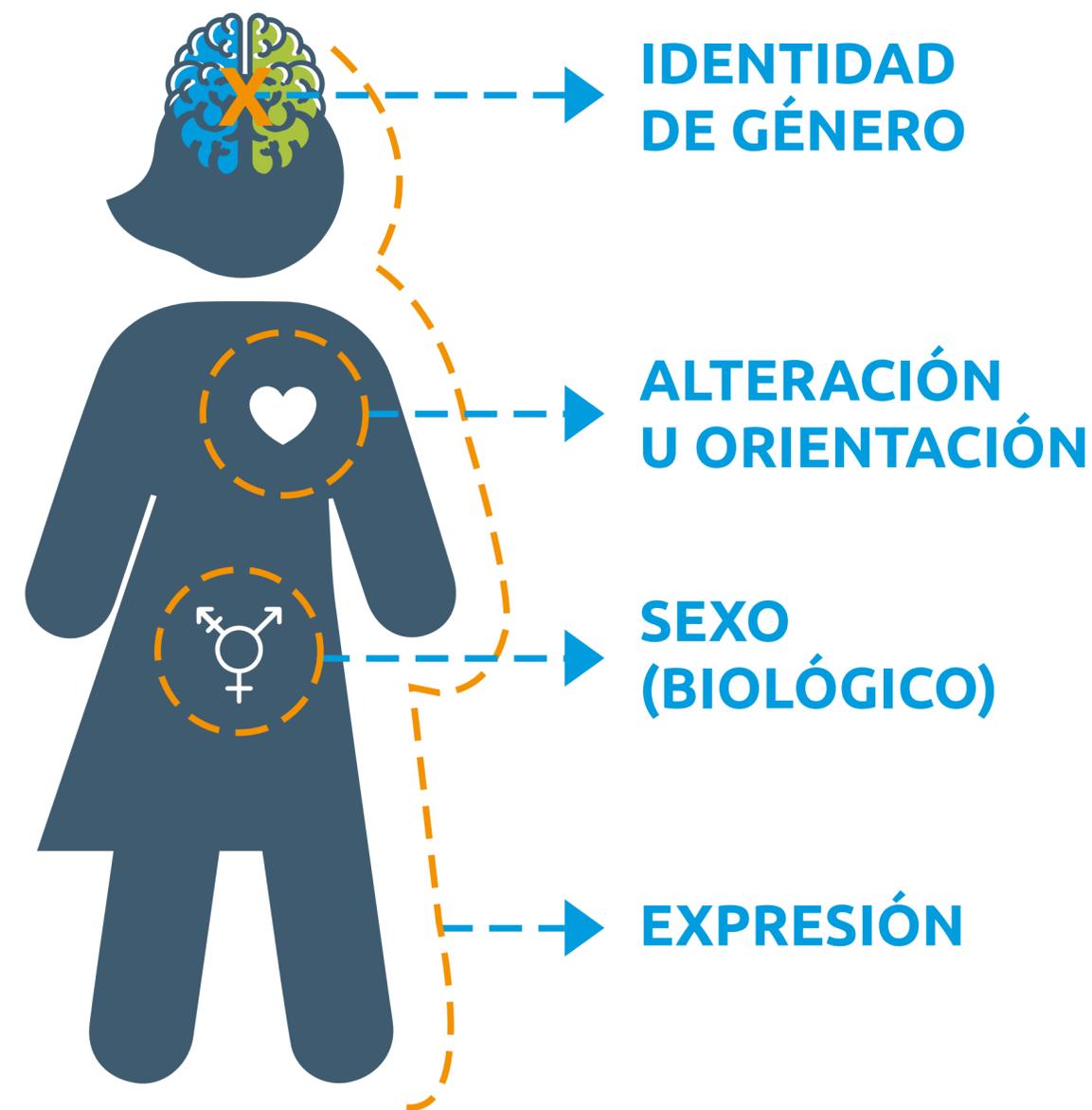
▶ ETNIA

Es el conjunto de costumbres, tradiciones y creencias que resulta en una forma de identificación sociocultural.

 [Haz clic aquí para volver al sumario](#)

IDENTIDAD DE GÉNERO

Es como el individuo se percibe, el entendimiento que tiene de si mismo y cómo le gusta ser reconocido, que puede o no corresponder al sexo del nacimiento. La identidad de género no está condicionada a la aprobación de terceros, pues se trata de autoidentificación.



[Haz clic aquí para volver al sumario](#)

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es la manera como demostramos nuestro género, por medio de la forma de actuar, vestir, hablar e interactuar.



ORIENTACIÓN SEXUAL

Indica por cuál sexo/género la persona se siente atraída, ya sea física, romántica y/o emocionalmente.



SEXO BIOLÓGICO

Se refiere a las características biológicas que la persona tiene al nacer. Pueden incluir cromosomas, genitales, composición hormonal, entre otros.

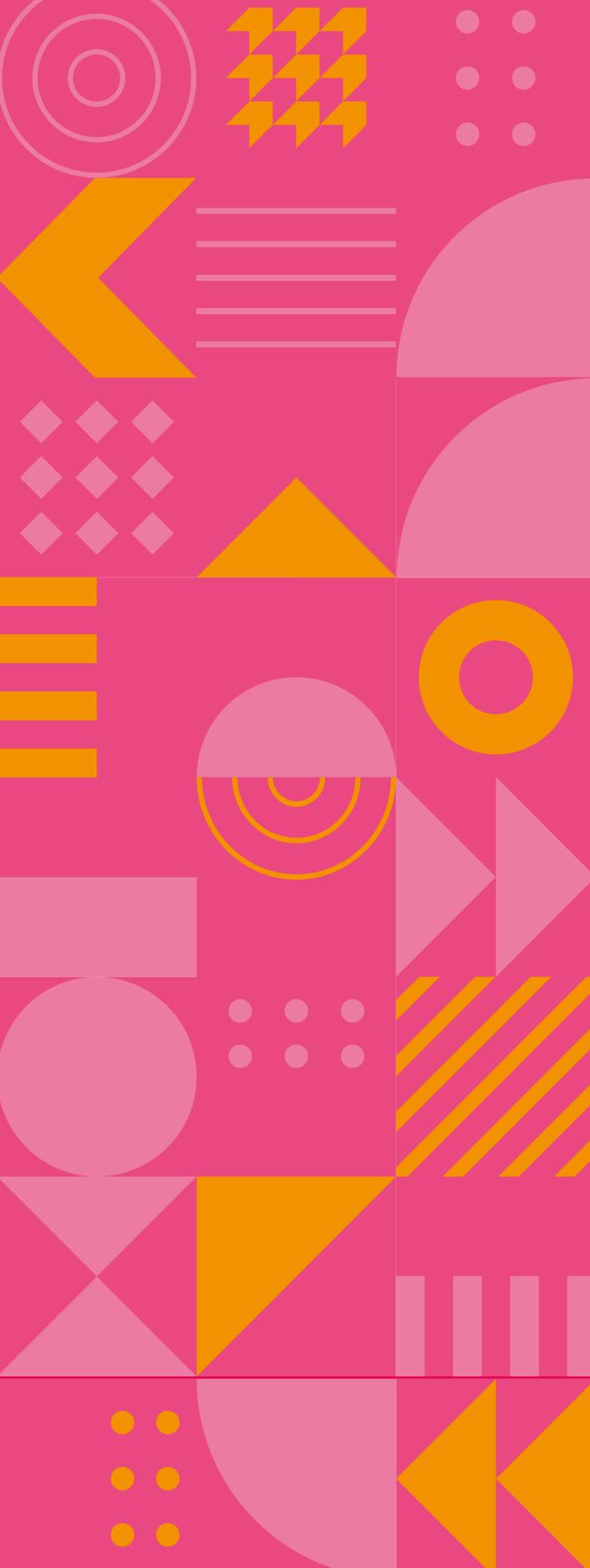


 [Haz clic aquí para volver al sumario](#)



NUESTROS COMPROMISOS

 [Haz clic aquí para volver al sumario](#)



ATRACCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

Adoptar procesos de atracción e identificación de personas inclusivos, en los cuales el enfoque y acciones de equidad son usados para eficiencia en la captación de más y mejores profesionales diversos.

Considerar los aspectos relacionados a la Diversidad, Equidad e Inclusión en el desarrollo de carrera del (de la) Integrante en OEC, con atención especial a aspectos de Diversidad en los mapeos sucesorios para posiciones clave.

PROMOCIÓN DEL SENTIMIENTO DE PERTENENCIA

Fortalecer acciones que promuevan el sentimiento que integrantes tienen de formar parte de OEC. Crear un ambiente de estímulo para que diferentes tipos y perfiles de personas manifiesten sus talentos, contribuyan y puedan actuar con autenticidad.



Haz clic aquí para volver al sumario

LIDERAZGO ACTUANTE Y RESPONSABLE

Fortalecer el Liderazgo inclusivo para la gestión de equipos diversos y reforzar continuamente su papel como promoto-



ra de un ambiente inclusivo y sustentación de nuestro compromiso para D&I. Estos compromisos con la Diversidad deben ser reflejados en los Programas de Acción (PAs) del liderazgo de OEC, con desdoblamientos en iniciativas estructuradas de inclusión, en el sentido de garantizar que el ambiente de trabajo represente toda la diversidad de la población de su región. Deben ser tenidos en consideración los escenarios específicos de las localidades donde OEC actúa (oficinas y obras) para la adecuación de las acciones propuestas en cada realidad.



[Haz clic aquí para volver al sumario](#)

COMBATE AL PREJUICIO Y A LA DISCRIMINACIÓN

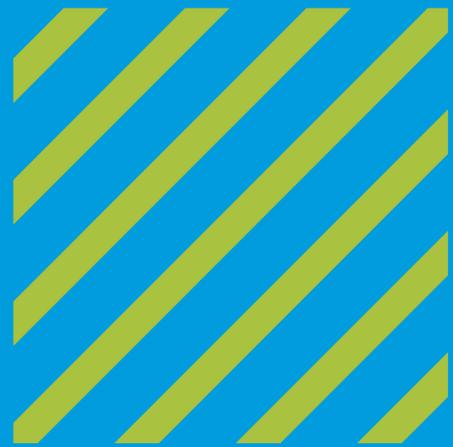
Es deber de cada integrante adoptar prácticas para prevenir y combatir cualesquiera situaciones de discriminación, intolerancia y falta de respeto en nuestro ambiente de trabajo, estén ellas relacionadas a la etnia/raza, género, orientación sexual, condición de discapacidad, origen social o cualquier otra característica, incentivando Integrantes que sufran o presenciaren estas u otras conductas abusivas a manifes-

tarse, para que la Diversidad, la Inclusión y la Integración de las personas sean efectivamente respetadas y promovidas.

El Código de Conducta de OEC refuerza este posicionamiento, incluyendo como mecanismo de denuncia e investigación el canal Línea de Ética



Haz clic aquí para volver al sumario



4

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA PRÁCTICA



Haz clic aquí para volver al sumario



Con enfoque en la planificación, en la implementación y en la evaluación continua de los resultados, existen estrategias relacionadas a prácticas de Diversidad & inclusión recomendadas a ser adoptadas en OEC.

COMITÉ DE DIVERSIDAD & INCLUSIÓN

Implantar y mantener en actividad un Comité de Diversidad & Inclusión, garantizando condiciones para que él realice su papel de apoyo al Liderazgo, con excelencia.

GRUPOS DE AFINIDAD

Implantar y mantener en actividad Grupos de Afinidad formados por Integrantes, con adhesión voluntaria, y con el objetivo de calificar el diagnóstico sobre D&I en OEC, generar reflexiones, analizar, revisar y proponer actualizaciones de prácticas, así como sugerir acciones que valoricen la agenda.

 [Haz clic aquí para volver al sumario](#)

COMUNICACIÓN

Contemplar la agenda de Diversidad & Inclusión como un compromiso y valor de OEC en las acciones de Comunicación, interna y externa, con el entendimiento de que ningún cambio organizativo es genuino si no parte de adentro.

Además del propio esfuerzo en reunir un equipo diverso, es esencial que OEC promueva la concientización y la capacitación de los (las) Integrantes sobre el tema, teniendo el diálogo interno como el punto de partida para otras acciones de comunicación que impregnarán a los demás stakeholders.

GESTIÓN BASADA EN METAS Y DATOS

Basarse en su Censo de Diversidad y en encuestas cualitativas de clima y en el seguimiento de las personas, para evaluar el avance, actualizar, establecer y divulgar metas de D&I siempre alineadas a la estrategia de OEC. Supervisar a través de indicadores el perfil del cuadro de Integrantes, ofreciendo subsidios necesarios para la toma de decisión con respecto a la promoción de la Diversidad e Inclusión y valorización de los Derechos Humanos.

 [Haz clic aquí para volver al sumario](#)

STAKEHOLDERS

Buscando dar capilaridad a su actuación como promotora de la Diversidad e Inclusión, OEC deberá contemplar en sus compromisos iniciativas específicas con sus stakeholders prioritarios.



Accionistas: establecer modelo de gobernanza corporativa que contemple la Diversidad en todas sus dimensiones en las esferas de liderazgo de la empresa.

Integrantes: garantizar un ambiente de trabajo libre de discriminación y promover la inclusión de forma planificada y sustentada, estimulando de esta forma el sentido de formar parte, la libertad para que las personas “sean quienes son” y fomentando la innovación y generación de resultados.

Clientes: en las interacciones, promover el diálogo, la cooperación y el comprometimiento con los Clientes, buscando ampliar la contribución de todos para la Diversidad en el sector de Ingeniería & Construcción.

 [Haz clic aquí para volver al sumario](#)

STAKEHOLDERS



Cadena de Suministro: ampliar el comprometimiento de los proveedores y colaboradores a las iniciativas para promoción de la Diversidad, así como apoyar y supervisar los avances en el tema.

Comunidad: utilizar los recursos, conforme la Directriz de Patrocinio, Donaciones e Inversiones Sociales y la capacidad de empresariado de Integrantes, para incentivar y conducir iniciativas de movilización o proyectos comunitarios que favorezcan la promoción de la Diversidad e Inclusión en las localidades y comunidades del entorno de los proyectos.

Sociedad en General: desarrollar colaboraciones con agentes de la sociedad civil y del poder público, incluyendo asociaciones con entidades representativas, que agreguen valor a las iniciativas de OEC para la Diversidad e Inclusión, posicionándose clara y explícitamente sobre el tema.



Haz clic aquí para volver al sumario



5

INDICADORES DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Haz clic aquí para volver al sumario

Los compromisos y resultados de la práctica de esta Política, deben ser demostrados por medio de indicadores que permitan medir el desempeño y:

Promover la mejoría de los procesos y del ambiente organizativo, con resultados y su correlación con los demás aspectos relacionados a los temas de la materialidad y matriz de riesgos de la empresa.

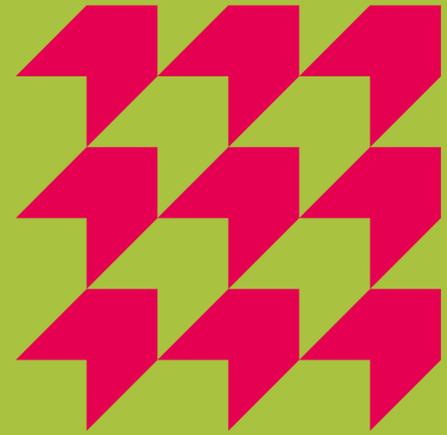
Definir metas concretas con relación a los compromisos con la Diversidad & Inclusión.

Y Dar visibilidad a los resultados alcanzados.

Corresponde al liderazgo de OEC, con el apoyo del Comité de Diversidad e Inclusión, supervisar los indicadores pactados, comunicar los resultados y establecer planes de sustentación y mejoría continua de los mismos.



[Haz clic aquí para volver al sumario](#)



6

YO,
USTED,
NOSOTROS



Haz clic aquí para volver al sumario

Cada Integrante es responsable de actuar en alineamiento con los compromisos asumidos en esta Política. Líderes deben ser ejemplo y deben resguardar acciones afirmativas que refuercen el respeto, propicien la equidad, que ayuden en la identificación y eliminación de sesgos, realizando diálogos educativos que contribuyan para promover la representatividad de todos los grupos.

Líder de Negocio (LN-OEC):

- El/La LN de OEC y su equipo deben tener atención dirigida a la promoción y al apoyo a las iniciativas que contribuyan para un ambiente diverso e inclusivo. Por el ejemplo, deben fomentar la cultura de Diversidad & Inclusión en la empresa y en la formación de jóvenes y Líderes.

Responsable por Personas y Organización (RAE P&O):

- Apoyar al/a la LN-OEC y demás Líderes en la actualización y en la práctica de esta Política;
- Proponer estrategias específicas sobre el desempeño en Diversidad e Inclusión en OEC;
- Coordinar el Comité de Diversidad e Inclusión, definiendo objetivos, gobernanza, metodología, agenda y plazos;
- Proponer indicadores y supervisar su evolución para ampliar y consolidar los resultados de Diversidad e Inclusión en OEC y;
- Asegurar la comunicación transparente y consistente de estos resultados en los Informes, Informe Anual e informes periódicos.



Haz clic aquí para volver al sumario

7 NUESTRA INVITACIÓN

La Política sobre Diversidad e Inclusión de OEC se aplica a Integrantes y a integrantes de sus controladas.

 [Haz clic aquí para volver al sumario](#)

8

SU PAPEL EN CONOCER

Deberán tener consciencia de esta Política sobre Diversidad e Inclusión, en, como máximo 60 (sesenta) días después de su fecha de aprobación, todos(as) los (las) integrantes de OEC y de sus controladas.



Haz clic aquí para volver al sumario

9 PUNTOS DE APOYO

Si hubiere cualesquiera dudas sobre el contenido de esta Política, los integrantes deben buscar esclarecimiento con su liderazgo o, si es necesario, con la/el responsable de P&O de su ambiente.

 [Haz clic aquí para volver al sumario](#)

INFORMACIONES DE CONTROL

Referencias: Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU), Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU), Principios del Pacto Global (ONU), Políticas de Diversidad de Atvos, OR y del Instituto Natura, Guía de Diversidad para Empresas y Buenas Prácticas (Idea Sostenible), Guía Diversidad e Inclusión de A a Z (Safe Space), Guía B4People – Cultura Inclusiva e Informe Diversity Matters (McKinsey & Company).

Fecha de Aprobación: 28/09/2021

Validez: Esta Política tiene plazo de validez indeterminado, debiendo ser revalidada, como máximo, cada 03 (tres) años, pudiendo ser modificada o revocada en cualquier momento.

Documentos revocados: Ninguno.

Versión del Documento: 1

Responsables por el Documento:

Atribuciones	Nombre	Área
Integrante Apoyo	Eduardo Abud	Personas & Organización
Integrante Apoyo	Gustavo Espinheira	Personas & Organización
Revisora	Ludmila Lavigne	RAE Planificación, Personas y Organización
Revisor	Murilo Martins	Integridad y Gestión de Riesgos
Responsable	Marco Siqueira	LN OEC

Versión del Documento:

Fecha	Revisión	Modificación
28/09/2021	00	Aprobación
06/12/2021	01	Ajustes de forma y diagramación



OECC