

PLAN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Energía Integral Andina
Código SIG PLA(GTH)001

Tabla de Contenido

1. Objetivo	2
2. Cambio de Aplicación	2
3. Definiciones	3
4. Política	4
5. Cambios	5
6. Referencias Documentales	5
6.1. Documentos Internos	5
6.2. Documentos Externos	5
6.3. Anexos	6

INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Elaborado por / Jefe de Talento Humano

Aprobado por / Gerencia General

Vigente desde / 2022 / 01 / 03

Versión / 01

Tenga en cuenta



Este documento después de su impresión será considerado como **Copia No Controlada**, además se considera un documento de autoría de ENERGÍA INTEGRAL ANDINA S.A., y **se prohíbe la reproducción total o parcial de este escrito, en ninguna forma o por ningún medio**, ya sea electrónico o mecánico, incluido fotocopiado, sin previa autorización de la Gerencia o Gestión Integral".

1. Objetivo

El presente documento tiene como propósito dar a conocer las directrices de Energía Integral Andina con respecto al plan de diversidad, equidad e inclusión.

2. Cambio de Aplicación

El plan contenido en el presente documento está orientado a todo el personal de Energía Integral Andina a nivel en todas las ciudades donde ejecutamos proyectos.

INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Elaborado por / Jefe de Talento Humano

Aprobado por / Gerencia General

Vigente desde / 2022 / 01 / 03

Versión / 01

Tenga en cuenta



Este documento después de su impresión será considerado como **Copia No Controlada**, además se considera un documento de autoría de ENERGÍA INTEGRAL ANDINA S.A., y **se prohíbe la reproducción total o parcial de este escrito, en ninguna forma o por ningún medio**, ya sea electrónico o mecánico, incluido fotocopiado, sin previa autorización de la Gerencia o Gestión Integral".

3. Definiciones

IGUALDAD: La igualdad es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social y otras circunstancias.

EQUIDAD: Brindar acceso de forma justa e imparcial a los recursos y apoyo, lo que incluye el capital de inversión y las oportunidades de desarrollo, para las minorías y las poblaciones con poca representación.

GÉNERO: Conjunto de ideas, comportamientos y atribuciones que una sociedad dada considera respectivas al sexo de una persona. Es también el grupo con el que se identifica una persona desde su sexualidad, entendido desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

PERTENENCIA ÉTNICA (RAZA): Concepto usado para la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos legalmente reconocidos, la pertenencia étnica da cuenta de las diferencias culturales y socio-organizativas de algunos colectivos; lo étnico recoge las diferentes manifestaciones culturales de una población teniendo como referencia sus prácticas religiosas, políticas, organizativas, espirituales, así como sus cosmovisiones y su lengua.

CULTURA: Es la variedad de culturas que existen en la humanidad, las cuales se distinguen entre sí a través de un conjunto de expresiones que le son propias.

DISCAPACIDAD: Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las características del entorno en donde trabaja.

4. Política

Energía Integral Andina, es una organización que cree en el talento de las personas, buscamos crear un entorno inclusivo y diverso que permita el desarrollo y potencialización de los mismos dentro de la organización. Donde las personas se sientan valoradas, respetadas, tratadas con equidad, con igualdad de condiciones y esto les permite aportar lo mejor de sí mismos.

INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Elaborado por / Jefe de Talento Humano

Aprobado por / Gerencia General

Vigente desde / 2022 / 01 / 03

Versión / 01

Tenga en cuenta



Este documento después de su impresión será considerado como **Copia No Controlada**, además se considera un documento de autoría de ENERGÍA INTEGRAL ANDINA S.A., y **se prohíbe la reproducción total o parcial de este escrito, en ninguna forma o por ningún medio**, ya sea electrónico o mecánico, incluido fotocopiado, sin previa autorización de la Gerencia o Gestión Integral".

Generamos espacios que faciliten la participación activa, la construcción de aprendizaje y nuevas experiencias; brindando un diferenciador para nuestros empleados y clientes.

El Plan de Diversidad e Inclusión de EIASA, encuentra su enfoque en las siguientes variables:

- **Recurso Humano:** Impactamos de manera positiva los lugares donde ejecutamos proyectos, en nuestros procesos de selección y contratación promovemos la igualdad de oportunidades y no tenemos sesgo de ningún tipo frente al género, edad o características poblacionales, respetando su cultura, raza, creencia y toda su diversidad.
- **Espacios de Trabajo:** Fomentamos espacios respetuosos y no discriminatorios, donde los colaboradores pueden aportar sus ideas y creatividad, siendo estas el motor que nos lleva a ser una empresa diversa e innovadora. En Energía Integral Andina contamos con la fuerza, innovación e inspiración de la diversidad de nuestra gente y las comunidades en las que estamos.
- **Responsabilidad Empresarial:** Los Derechos Humanos son irrenunciables para todos nuestro equipo de trabajo, en EIASA velamos por la igualdad y no discriminación de todos nuestros grupos de interés.

Trabajamos desde el plan de diversidad e inclusión, en las siguientes áreas de desarrollo:

- **Género:** Alentamos y apoyamos la participación y liderazgo de los empleados sin importar su género. Trabajamos en la prevención de la violencia de género.
- **Discapacidad:** Desarrollamos entornos laborales incluyentes, haciendo parte de los procesos a las familias, pasamos de entornos de integración a entornos de inclusión.
- **Etnia, Origen y Condiciones Socioculturales:** Promovemos y alentamos la diversidad cultural y la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores.
- **Orientación Sexual:** Dentro del programa de inclusión, fomentamos los ambientes laborales libres de prejuicio y discriminación, ofreciendo y garantizando la igualdad de oportunidades para todos los empleados, sin importar su orientación sexual.

INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Elaborado por / Jefe de Talento Humano

Aprobado por / Gerencia General

Vigente desde / 2022 / 01 / 03

Versión / 01

Tenga en cuenta



Este documento después de su impresión será considerado como **Copia No Controlada**, además se considera un documento de autoría de ENERGÍA INTEGRAL ANDINA S.A., y **se prohíbe la reproducción total o parcial de este escrito, en ninguna forma o por ningún medio**, ya sea electrónico o mecánico, incluido fotocopiado, sin previa autorización de la Gerencia o Gestión Integral".

5. Cambios

Versión N°	Fecha de Aprobación			Descripción del Cambio
	Año	Mes	Día	
1	2022	04	07	Creación de documento

6. Referencias Documentales

6.1. Documentos Internos

- N/A

6.2. Documentos Externos

- N/A

6.3. Anexos

- N/A

INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

Elaborado por / Jefe de Talento Humano

Aprobado por / Gerencia General

Vigente desde / 2022 / 01 / 03

Versión / 01

Tenga en cuenta



Este documento después de su impresión será considerado como **Copia No Controlada**, además se considera un documento de autoría de ENERGÍA INTEGRAL ANDINA S.A., y **se prohíbe la reproducción total o parcial de este escrito, en ninguna forma o por ningún medio**, ya sea electrónico o mecánico, incluido fotocopiado, sin previa autorización de la Gerencia o Gestión Integral".