



	Gestión de Reputación y Desarrollo Sostenible		Versión: 02
	Política de Equidad, Diversidad e Inclusión		RDS - PT001
	Nombre	Cargo	Fecha de Vigencia
Elaborado por	Rosa Bonilla	Jefe de Gestión de Reputación y Desarrollo Sostenible	03.12.2020 03.02.2023
Revisado por	Mariana Torres	Subgerente de Experiencia del Colaborador	
Aprobado por	Nino Boggio	Gerente Central de Legal, Regulatorio y Relaciones Institucionales	

1. Introducción

En Entel promovemos el respeto evitando y rechazando cualquier tipo de discriminación deliberada o no intencionada hacia dentro y fuera de la organización.

Es parte de nuestro propósito generar oportunidades de inclusión que implican el respeto y la valoración de las diferencias individuales.

2. Objetivos

Alineados a nuestra Política de Sostenibilidad en su principio transversal Diversidad e Inclusión y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas: 5, 8 y 10; establecemos los siguientes objetivos:

1. Desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.
2. Promover un entorno seguro y saludable facilitando la comunicación con los colaboradores.
3. Implementar programas que promueven la inclusión social dentro y fuera de la compañía tales como: "Señas que conectan".

3. Alcance

La Política de Equidad, Diversidad e Inclusión es extensiva a toda la organización, a todas las sucursales a nivel nacional [y referencial para nuestros proveedores y socios de negocio](#).

Todas las divisiones, departamentos, unidades, gerencias y áreas son responsables de asegurar su cumplimiento a través de sus gestiones y decisiones.



4. Ejes de actuación

Esta política se sostiene en 5 ejes de actuación en los que se sostienen los compromisos que asume Entel en mérito a sus objetivos en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión. Estos son:

1. Diversidad de género.
2. Diversidad generacional.
3. Diversidad afectivo-sexual.
4. Diversidad cultural.
5. Diversidad funcional.

5. Compromisos por ejes de actuación

1. Diversidad de género: Promover la paridad de oportunidades y fomentar la equidad de género en todos los niveles.

- i. Fomentar la presencia de mujeres en todos los niveles, especialmente en las posiciones de liderazgo (ODS 5, meta 5.5).
- ii. Promover un entorno respetuoso y no discriminatorio que favorezca la igualdad de oportunidades (ODS 5, meta 5.2 y ODS 10, meta 10.3).
- iii. Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres en puestos de trabajo similares (ODS 5, meta 5.5 y ODS 8, meta 8.5).
- iv. Fomentar la conciliación entre la vida profesional y personal para todos los empleados (ODS 5, meta 5.5).

2. Diversidad generacional: Contribuir a la integración laboral y convivencia de las diferentes generaciones.

- i. Fomentar la integración laboral entre diferentes generaciones (ODS 8, metas 8.5 y 8.6; y ODS 10, metas 10.2⁶ y 10.3).
- ii. Asegurar la gestión y aprovechamiento del talento multigeneracional en la Organización (ODS 8, metas 8.5 y 8.6; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
- iii. Establecer medidas orientadas a evitar sesgos en los procesos de selección, contratación y promoción basados exclusivamente en la edad (ODS 8, metas 8.5 y 8.6; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
- iv. Trabajar activamente en la gestión de los retos asociados a una sociedad multigeneracional (ODS 8, metas 8.5 y 8.6; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).



3. Diversidad afectivo-sexual: Asegurar un entorno inclusivo para todos los empleados, con independencia de su orientación o identidad sexual.

- i. Visibilizar el compromiso con la no discriminación de miembros de la comunidad LGTBQ+ y la igualdad de oportunidades en este ámbito (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
- ii. Fomentar un entorno inclusivo y la integración de la comunidad LGTBQ+ en la Organización (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
- iii. Sensibilizar a los empleados en materia de diversidad afectivo-sexual (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
- iv. Eliminar cualquier práctica de acoso y discriminación hacia los empleados del colectivo LGTBQ (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).

4. Diversidad cultural: Valorar, respetar y entender las diferencias culturales como fuente de valor para la compañía.

- i. Fomentar el respeto y el valor de la diversidad cultural en Entel (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
- ii. Aprovechar la diversidad cultural como fuente de conocimiento y talento, creando valor añadido en la compañía (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
- iii. Fomentar la integración de los empleados mediante la sensibilización y entendimiento intercultural (ODS 10, metas 10.2 y 10.3).

5. Diversidad funcional: Valorar el potencial único de las personas con alguna discapacidad, aprovechando su talento.

- i. Asegurar la inserción laboral de trabajadores con alguna discapacidad. (ODS 8, meta 8.5; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
- ii. Mejorar la integración del colectivo de personas con alguna discapacidad el momento de la incorporación al lugar de trabajo (ODS 8, meta 8.5; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).
- iii. Apoyar la retención del talento de personas con alguna discapacidad en el mundo laboral (ODS 8, meta 8.5; y ODS 10, metas 10.2 y 10.3).

Comité de Diversidad

Jefatura de Gestión de Reputación y Desarrollo Sostenible