

Santiago, 21 de abril de 2020.

REF.: OF. N° 209

ADJ.:

- Política de Diversidad e Inclusión ENAP.
- Política de Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal ENAP.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad ENAP.

SEÑOR
ALVARO HALABÍ DIUNA
SECRETARIO COMISIÓN DE ECONOMÍA
CAMARA DE DIPUTADOS
PRESENTE

De nuestra consideración:

Por medio de la presente y junto con saludarle, vengo a dar respuesta al oficio N°209 de fecha 11 de marzo de 2020, mediante el cual el Honorable Diputado Sr. Pedro Velázquez Seguel, Presidente de la Comisión de Economía, Fomento, Mipyme, Protección de los Consumidores y Turismo, solicita informar respecto a las siguientes materias:

1. Participación y representatividad de las mujeres en el Directorio y Presidencia de ENAP.

- a) La Empresa Nacional del Petróleo cuenta con la participación de dos mujeres en el Honorable Directorio: Presidenta del Directorio, Sra. María Loreto Silva Rojas y Directora Sra. Ana Beatriz Holuigue. Dicha representación femenina alcanza el 29% respecto de la totalidad de integrantes del Directorio ENAP.
- b) La primera línea ejecutiva, correspondiente a gerencias que reportan directamente al Gerente General, incluye actualmente tres gerentas: Jacqueline Saquel Mediano, Gerenta de Planeamiento Estratégico y Gestión; Denisse Abudinén Butto, Gerenta de Exploración y Producción (E&P) y Tatiana Munro Cabezas, Gerenta Legal. Estos cargos representan el 27% respecto al total de gerentes de primera línea.

2. Existencia de planes y políticas tendientes a procurar un equilibrio en la incorporación y participación de mujeres en la administración y gestión de la misma, además de otros antecedentes referidos a la materia.

- c) La participación total de mujeres en la empresa alcanza a 12%, considerando todas las unidades de negocio y filiales en Chile, lo que representa un número superior a la media de la industria minera que es un 8,4%, rubro que históricamente ha contado con población mayoritariamente masculina.
- d) ENAP, como empresa del Estado, y en el marco de su Política de Diversidad e Inclusión, aprobada por el H. Directorio de ENAP en enero del año 2016, declara su compromiso de

avanzar hacia la igualdad de oportunidades, equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- e) Convencido que la existencia de equipos mixtos y balanceados en género aportan al desarrollo y la productividad del negocio y del país, el H. Directorio de la empresa aprobó en septiembre del año 2017 la Política de Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, la cual tiene acciones específicas de gestión, tendientes a los siguientes objetivos:
- Impulsar el desarrollo de una institucionalidad para resguardar los compromisos de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, lo que se ha traducido en la creación de mesas locales de Equidad de Género por cada unidad de negocio compuestas por un equipo de personas de distintas áreas de la empresa y considerando la participación de representantes de los sindicatos locales.
 - Incorporar igualdad de oportunidades y equidad de género en todos los procesos de gestión de personas, lo que se ha concretado en la revisión en curso de los procedimientos actuales.
 - Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, implementando medidas que favorezcan la corresponsabilidad.
 - Impulsar medidas de prevención, detección y sanción del acoso sexual y laboral, así como detectar y prevenir la violencia intrafamiliar.
 - Incorporar lenguaje inclusivo en el sistema de comunicaciones de la empresa.
 - Implementar un sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como una herramienta de transformación cultural.
 - Impulsar y facilitar la participación de los miembros de la empresa y de las organizaciones sindicales en las instancias de toma de decisiones, implementación y evaluación de planes, programas, metas y resultados.
 - Promover que las empresas contratistas y proveedoras conozcan y compartan los compromisos de ENAP con la igualdad de oportunidad, la equidad de género y la conciliación de la vida, laboral, familiar y personal. La intervención en esta materia se viene desarrollando desde 2017 a través del equipo de la División de Terceros y Servicios Generales de ENAP.
- f) Adicionalmente la empresa se encuentra trabajando hacia la certificación de la NCh3262, contando con la asesoría del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, para lo cual se ha avanzado en diagnósticos por unidad de negocio, talleres y charlas de sensibilización, así como en la planificación de acciones para los próximos años.
- g) A su vez, la compañía cuenta con un plan de acción asociado a la adecuación de la infraestructura existente en base a componentes de género, como baños, salas de extracción y almacenamiento de leche materna, además de elementos de protección personal, así como también en la incorporación de lenguaje inclusivo en las distintas comunicaciones internas y externas que difunde la empresa.
- h) Se incorpora en las capacitaciones corporativas, las temáticas de género a la luz de la Política de Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Igualmente, se socializan buenas prácticas en esta materia, por ejemplo, el uso del postnatal

masculino a través de la difusión de campañas de comunicación interna de casos de trabajadores que lo han utilizado.

- i) A partir del 2018, el Ministerio de Energía articuló una Mesa Técnica Público-Privada, en la cual participa ENAP, y cuyo objeto es incorporar sectorialmente la diversidad e inclusión a través de una línea base, iniciativas e indicadores. En ella participan organismos públicos, gremios y organizaciones técnicas y sociales del sector, participando como empresa desde su constitución. Esto, como parte del Plan de Acción 2018-2022. Los ejes temáticos comprometidos con el Ministerio de Energía también se han considerado en los planes definidos para la empresa.
- j) Por su parte, enfatizar, que además de las acciones y mecanismos antes referidos, ENAP resguarda el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones, no discriminación y de trato entre hombres y mujeres al interior de la compañía, a través de su línea de denuncias, en la cual toda persona interna y/o externa a la misma, puede presentar denuncias en caso de ser testigos o verse involucrados en acciones que menoscaban la dignidad de las personas y que se encuentran individualizadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de ENAP.
- k) Asimismo, y en el marco de los hitos destacados en materia de participación de las mujeres al interior de la empresa, destacamos los siguientes, correspondientes al año 2019:
 - Incorporación de las primeras mujeres a la Brigada de Respuesta a Emergencias en la operación de Refinería Aconcagua.
 - Reconocimiento de trabajadora de ENAP Magallanes con el premio "Mujer Minera 2019", siendo una de las dos trabajadoras de la XII Región distinguidas con este reconocimiento por el Gobierno Regional.
 - La operación de Refinería Biobío se sumó a la Mesa Regional Público-Privada para la Equidad de Género, la cual sesionó por primera vez en la Octava Región.
 - Refinería Biobío destaca por tener la primera jefa en el Departamento de Operaciones.
 - ENAP obtuvo el primer lugar en la categoría "Industria, commodities y utilities" de la tercera versión del ranking Informe de Mujeres en Alta Dirección (IMAD) Empresas 2019, subiendo dos puestos respecto de la misma medición del año pasado. El objetivo de este informe, que consideró a 115 grandes empresas, es estimular el desarrollo laboral y la promoción de las mujeres en la alta dirección de las compañías más relevantes que operan en el país.

Sin otro particular, le saluda atentamente a Ud.,

ANDRÉS ROCCATAGLIATA ORSINI
Gerente General ENAP

c.c.: RRHH/ AACC/Legal

