



Sandra Andreu

Gerente Corporativa de Personas, Organización e Innovación
[Aguas Andinas](#)

«La diversidad de género aporta mucho valor a la empresa»

¿A qué se dedica Aguas Andinas?

Aguas Andinas es una empresa chilena de servicios sanitarios que realiza el suministro de agua potable y alcantarillado de la región metropolitana de Santiago de Chile. Su importancia radica en que llevamos a cabo una gestión del ciclo integral del agua, desde la obtención del agua cruda en el Embalse de El Yeso, que es la fuente principal de agua potable para toda la ciudad de Santiago, hasta la depuración y la vuelta al río Mapocho de las aguas servidas tratadas. También tenemos una filial en Puerto Montt, al sur de Chile, donde gestionamos igualmente el agua potable y el saneamiento de toda esa región.

¿Qué perfil tiene la plantilla de Aguas Andinas?

El perfil de nuestros profesionales es muy técnico, principalmente ingenieros civiles o químicos, que desempeñan trabajos de construcción, de operación y de mantenimiento de instalaciones de producción, y distribución de agua potable, y de recolección y tratamiento de aguas servidas. El Grupo Aguas cuenta con 1.232 profesionales, 964 hombres y 268 mujeres. En los cargos administrativos predomina el género femenino. Sin embargo la mayor parte de los puestos de operario los ocupan hombres debido al tipo de trabajo que realizan, que requiere un esfuerzo físico considerable. Esto es lo que hace que en el cómputo general, la balanza se incline hacia el género masculino.

¿Qué les motivó a implantar y certificar la Norma NCh 3262?

Tanto en Aguas Andinas, como en el Grupo Suez, estamos convencidos de que la diversidad de género aporta mucho valor a la empresa. Desde el 2012 llevamos a cabo iniciativas orientadas a promover esta igualdad, esto lo hacemos a través de la promoción y movilidad interna de cargos dentro de la misma empresa, gracias a programas de *mentoring* con Comunidad Mujer en Chile para ayudar a las mujeres a aspirar a cargos directivos,

a no limitarse. También hemos implementado herramientas de conciliación familiar; facilitamos, por ejemplo, la asistencia de los niños al jardín infantil hasta los cinco años, tres años más de lo que estipula la ley; disponemos de horario de verano, organizamos campamentos en la época estival para los niños, así como también hemos realizado un programa piloto de teletrabajo.

¿Qué beneficios les ha aportado la certificación?

Por una parte, nos ha ayudado a redactar procedimientos; esto es, a formalizar mucho más lo que habíamos empezado a hacer. Y, por otra, a elaborar un potente plan de comunicación al respecto. También nos ha permitido identificar nuevas iniciativas que podríamos acometer, tomando como ejemplo buenas prácticas de otras empresas certificadas. Ahora tenemos en cuenta el género en cualquier comunicación escrita desde un punto de vista formal. La certificación nos incentiva a mantener este sistema de gestión activo y desde la óptica de la mejora continua de nuestros procesos, lo cual es un desafío permanente.

¿Cómo perciben la certificación los distintos públicos?

Nuestro público interno es muy importante, ya que tenemos una fuerte tasa de sindicalización. La certificación nos permite mantener una buena relación con los dirigentes sindicales, ya que muchas medidas están consensuadas y después incluidas en los convenios colectivos. Hemos realizado encuestas para conocer la valoración de las medidas implantadas por parte de todos los trabajadores y trabajadoras; y los resultados han sido muy positivos. En cuanto al público externo, aún no tenemos una valoración exacta puesto que disponemos del certificado desde hace poco tiempo. Pero creemos que nos ayudará a obtener buenos resultados en los ranking PROhumana y Great Place to Work, donde se valoran aspectos del clima laboral, inclusión y conciliación.