

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS



Todas las partes interesadas de la Empresa Enel Argentina S.A. (en adelante Enel) pueden notificar cualquier violación o sospecha de violación de la Política de Derechos Humanos de las siguientes maneras:

- de forma escrita, es decir, a través de la web, mediante el sistema de denuncia en línea disponible en el siguiente [enlace web](#);
- oralmente por teléfono, poniéndose en contacto con los números a los que se puede acceder a través de la página web anteriormente mencionada;
- o, a petición del informador, a través de una reunión directa fijada en un plazo razonable, a través de los canales anteriormente indicados.
- Mediante escaneo del Código QR:



1 EL COMPROMISO DE ENEL CON EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Empresa Enel Argentina S.A. (en adelante “Enel” o la Compañía), aspira a la creación de un valor sostenible y compartido con todas las partes interesadas, internas y externas, innovando y persiguiendo la excelencia, y apoyándose en el respeto de la diversidad a lo largo de toda la cadena de valor de las actividades empresariales en las que opera.

Enel lidera la transición energética facilitando el acceso a soluciones más limpias y eficientes, estando siempre al lado de las personas, ayudándolas a gestionar conscientemente el consumo de energía y contribuyendo activamente a un estilo de vida más sostenible. Además, demuestra respeto y compromiso con las generaciones futuras, protegiendo el medio ambiente y construyendo un futuro sostenible y mejor para todos, con una visión a largo plazo.

Nuestra historia comenzó promoviendo el acceso a la energía a un número cada vez mayor de personas: después nos abrimos a nuevas tecnologías, nuevos servicios, nuevas formas de usar la energía, nuevos modelos de asociación, involucrando tanto como sea posible a todas nuestras partes interesadas para crear juntos un futuro más sostenible. La estrategia sostenible y un modelo de negocio integrado permiten contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y equilibrar los riesgos.

Una transición justa e inclusiva es aquella que no deja a nadie atrás y tiene en cuenta las necesidades de todas las partes interesadas, con especial referencia a los más vulnerables.

Para ello, nos comprometemos a:

- considerar proactivamente las necesidades y prioridades de las personas y la sociedad, ya que esto permite la innovación de procesos, aspecto clave para un modelo de negocio cada vez más competitivo, inclusivo y sostenible, incluso mediante la adopción de principios de circularidad, protección del capital natural y de la biodiversidad;
- promover la participación de las principales partes interesadas externas e internas para aumentar su consciencia y desarrollar un diálogo constructivo que pueda aportar una valiosa contribución al diseño de soluciones para mitigar los cambios climáticos.

Consideramos que las empresas tienen el potencial de tener un impacto positivo en la sociedad: por lo tanto, el respeto de los derechos humanos debe considerarse la piedra angular para perseguir un progreso sostenible que vaya más allá del mero respeto de las normativas vigentes en materia.

Con este fin, también nos comprometemos a comprar, desarrollar y usar sistemas de Inteligencia Artificial para adherirnos a los principios de respeto de los derechos humanos, prevención de daños, equidad y transparencia, con especial atención a temas de inclusión y diversidad y la protección de todas las personas interesadas, en particular, aquellas que pueden pertenecer a grupos vulnerables, como los menores, las personas con discapacidad u otros grupos históricamente discriminados o en riesgo de exclusión.

Con esta Política expresamos nuestro compromiso para respetar todos los Derechos Humanos, especialmente aquellos que son de gran relevancia para nuestra cadena de valor, en línea con todo aquello que surge de la consulta de nuestras partes interesadas (internos, sociedades, proveedores, expertos en derechos humanos, grupos de expertos, ONG) realizada de acuerdo con los criterios enumerados en la guía **“UN Global Compact Guide for business: how to develop a Human Rights Policy”**.

Nos comprometemos a supervisar la aplicación de esta Política: (i) valiéndonos de un proceso de *“Due Diligence”*¹ específico; (ii) promoviendo comportamientos en línea con una transición justa e inclusiva y (iii) comunicando sobre los planes de acción desarrollados para prevenir y remediar los casos en los que surgieran criticidades.

Esta Política establece los compromisos y las responsabilidades que todos los colaboradores de Enel y sociedades controladas directa o indirectamente por la compañía) asumen con respecto a los Derechos Humanos, con especial referencia a la realización de negocios y de las actividades empresariales, así como a los estándares a los que pedimos que se adhieran nuestros grupos de interés.

¹ En el contexto de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (Principios 17-21), este término se refiere a un sistema de gestión continua que una empresa implementa teniendo en cuenta el sector en el que opera, los contextos operativos y la dimensión de la empresa entre otras cosas, para asegurarse de que respeten o no sean cómplices de abusos contra los derechos humanos. Esto implica “identificar, prevenir, mitigar e informar” los efectos negativos que podría causar la empresa.

1.1 Marco Internacional de Referencia

Esta Política soporta los siguientes valores fundamentales de Derecho Internacional y Europeo y aplica sus principios fundamentales:

1. La Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU):
 - a. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - b. Convención Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos.
 - c. Convención Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. Las Convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - n.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182 - y la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
3. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
4. Las Convenciones OIT n.º 107 y n.º 169 sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y Tribales.
5. La Convención Europea de los Derechos Humanos.
6. "Reglamento General de Protección de datos personales "GDPR" (Regulación de la Unión Europea n° 2016/679), en vigencia desde el 25/05/2018.

Además, se han tomado en consideración los siguientes estándares del sector privado e iniciativas voluntarias en sus ediciones más recientes:

1. Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
2. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las Empresas Multinacionales.
3. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.
4. Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas "proteger, respetar y remediar".
5. Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los Pueblos Indígenas.
6. Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos "ILO" G
7. "**Ley de Esclavitud Moderna**", Reino Unido, 2015.
8. Normas de desempeño sobre sostenibilidad ambiental y social" de la Corporación Financiera Internacional.
9. *Acuerdo Marco Global* con las federaciones sindicales mundiales.

1.1

Marco Interno de Referencia

Los siguientes documentos internos están vinculados a los principios enumerados en esta Política y respaldan su aplicación:

- 1.** Código Ético
- 2.** Plan de Tolerancia Cero Contra la Corrupción
- 3.** Programa sobre Responsabilidad Penal Corporativa
- 4.** Ley N° 27.401/18 “Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas” y normativa concordante en la materia a nivel nacional e internacional,
- 5.** Modelo de Prevención de Riesgos Penales,
- 6.** Ley N° 25.326/00 “Ley de Protección de datos personales”,
- 7.** Ley N° 27.275 “Derecho de Acceso a la Información Pública”
- 8.** Política n° 1227 “Política de protección de datos personales para las sociedades del Grupo Enel en Argentina”.
- 9.** Política n° 179 “Salud y bienestar”, de fecha 29.09.2025.
- 10.** Política n° 27 “Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia” de fecha 21.11.2024,
- 11.** Política n° 1312 “Tratamiento de denuncias de acoso en el lugar de trabajo”, de fecha 12.12.2024,
- 12.** Política n° 1142 de accesibilidad digital, de fecha 03.03.2022,
- 13.** Política Medioambiental de fecha 05.03.2024.
- 14.** Política n° 474 “Biodiversidad”, de fecha 14.07.2024,
- 15.** Política n° 1288 para la “Evaluación y gestión del impacto mediambiental y social (“ESIA”), de fecha 02.06.2024,
- 16.** Política n° 18 “Denuncia de Irregularidades”, de fecha 19.07.2023.

PRINCIPIOS

Los principios incluidos en esta sección tienen en cuenta la relevancia que estos asumen en el ámbito de nuestras actividades y relaciones de negocio, así como el resultado del proceso de consulta con los grupos de interés anteriormente mencionado.

Nos comprometemos a respetar dichos principios en el área de concesión en la que operamos, teniendo en consideración las diversidades locales de tipo cultural, social y económica, exigiendo a cada uno de nuestros grupos de interés que adopten una conducta en línea con estos principios, prestando especial atención a los contextos de alto riesgo o afectados por conflictos.

El término grupos de interés hace referencia a todos aquellos que tienen un interés directo o indirecto en las actividades de Enel como, por ejemplo, los clientes, empleados de todos los niveles, proveedores, contratistas, socios, otras empresas y las asociaciones profesionales, la comunidad financiera, la sociedad civil, las comunidades locales y los pueblos indígenas y tribales, las instituciones nacionales e internacionales, los medios de comunicación, así como las organizaciones e instituciones que les representan.

En particular, además de garantizar los estándares de calidad necesarios, el rendimiento de los proveedores debe ir acompañado del compromiso de adoptar las mejores prácticas en términos de derechos humanos y condiciones de trabajo (incluidos, los horarios de trabajo adecuados, trabajo forzado o infantil, respeto de la dignidad personal, no discriminación e inclusión de las diversidades, libertad de asociación y negociación colectiva), salud y seguridad en el trabajo, responsabilidad medioambiental y respeto de la privacidad *by design* y *by default*.

Con nuestro compromiso, aspiramos a lograr un progreso sostenible para hacer que nuestra Empresa y las comunidades en las que operamos sean más ricas, inclusivas y resilientes, sin dejar a nadie atrás.

2.1 Prácticas de Trabajo

2.1.1. Rechazo del trabajo forzado u obligatorio y del trabajo infantil

Rechazamos el uso de cualquier tipo de trabajo forzado u obligatorio² y cualquier forma de esclavitud y tráfico de seres humanos – tal como lo define la Convención n.º 29 de la OIT – ni confiscamos dinero o documentos de identidad con el fin de retener al trabajador en contra de su voluntad. Consideramos que los niños y los trabajadores menores de edad son una ca-

² Por trabajo forzado u obligatorio se entiende: todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (Véase art. 2 apa. 1, Convención n.º 29 de la OIT).

tegoría de riesgo, por lo que prestamos muchísima atención al respeto de sus derechos a lo largo de la cadena de valor de nuestras actividades.

Rechazamos el uso del trabajo infantil, tal como lo define la legislación vigente en el País en el que se realizan las actividades. En cualquier caso, la edad no debe ser inferior a la edad mínima establecida en la Convención n.º 138 de la OIT.

2.1.2. Respeto por las diversidades y no discriminación³

Promovemos los principios de diversidad, inclusión, igualdad de trato y oportunidades, y nos comprometemos a garantizar el derecho a condiciones de trabajo que respeten la dignidad de cada persona, así como a crear un ambiente de trabajo en el que las personas sean tratadas de manera justa y valoradas por su unicidad.

Nos comprometemos a proteger la integridad física y psicológica y la individualidad de cada persona y nos oponemos a cualquier forma de comportamiento que cause discriminación por motivos de género, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación afectiva e identidad de género, etnia, religión, opiniones políticas y cualquier otra forma de diversidad individual o que sea perjudicial para la persona, sus convicciones o preferencias. Del mismo modo, promovemos la libertad de expresión.

No toleramos el acoso físico, verbal, visual, psicológico, de naturaleza discriminatoria o sexual, que cree un ambiente de trabajo denigrante, hostil, humillante, intimidatorio, ofensivo o inseguro.

Nos comprometemos a una transición energética “justa para todos”, incluso mediante la oferta de servicios innovadores e inclusivos de carácter único, prestando especial atención a los clientes en condiciones de vulnerabilidad y fragilidad (como, por ejemplo, grupos demográficos en función de la edad, personas con dificultades económicas, marginados), así como a las personas con discapacidad.

Nos comprometemos a responder siempre a las sugerencias y reclamaciones de los clientes y las asociaciones que les protegen, valiéndonos de sistemas de comunicación adecuados y oportunos (como, por ejemplo, servicios de centro de llamadas, direcciones de correo electrónico), y considerando todas las necesidades de los clientes, con especial atención a las personas con discapacidad.

2.1.3. Libertad de asociación y negociación colectiva

Protegemos el derecho de nuestros empleados de constituir o participar en organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses. Del mismo modo, también respetamos su

³ El término discriminación comprende cualquier distinción, tanto directa como la indirecta, respectivamente: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (Véase art. 1 apa. 1, Convención n.º 111 de la OIT).

derecho de estar representados, dentro de las diferentes unidades productivas, por organismos sindicales u otras formas de representación, elegidas según las legislaciones y las prácticas vigentes en Argentina.

Consideramos que la negociación colectiva es el instrumento preferente para determinar las condiciones contractuales de nuestros empleados, así como para la regulación de las relaciones entre la dirección de la empresa y las organizaciones sindicales.

2.1.4. Salud, seguridad y bienestar

En Enel consideramos que la salud, la seguridad y el bienestar psicológico, relacional y físico de las personas es el bien más valioso que hay que proteger en cada momento de la vida, tanto en el trabajo como en el hogar y en el tiempo libre.

Es por eso que nos comprometemos a desarrollar y difundir una cultura sólida de la salud, seguridad y bienestar, a garantizar procesos y espacios de trabajo cada vez más saludables y seguros para nuestros empleados y para todos los que trabajan con Enel, así como a promover comportamientos orientados a la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Nos comprometemos activamente a favorecer el bienestar personal y organizativo como factores facilitadores del compromiso y el potencial innovador de las personas.

Promovemos la comunicación, en todos los niveles de la organización, para difundir los principios estratégicos para nuestra acción cotidiana y consolidar la conciencia individual y la adopción de comportamientos responsables por parte de todos.

Promovemos la consulta y participación de los trabajadores y sus representantes como una palanca fundamental para maximizar la protección de la Salud y la Seguridad.

Nuestro compromiso también abarca la integración de la salud y la seguridad en todos los niveles de la organización y en todos los procesos, en las actividades de formación, en la selección y gestión rigurosa de proveedores y contratistas, en el intercambio de información y en la actividad constante de análisis comparativo con el exterior.

También involucramos a contratistas y a nuestros proveedores en programas de desarrollo y concienciación: cada persona debe sentirse responsable de su propia salud y seguridad, y la de los demás.

2.1.5. Condiciones de trabajo justas y favorables

Toda persona que trabaje con nosotros, a lo largo de toda la cadena de valor, tiene derecho a condiciones que respeten la salud, la seguridad, el bienestar y la dignidad, el número máximo de horas de trabajo, los períodos de descanso durante el día y durante la semana y un periodo de vacaciones retribuidas al año.

La remuneración de los trabajadores de Enel tendrá en cuenta el principio de justa compen-

sación por el trabajo y de igualdad de retribución entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, basado en una valoración objetiva en los trabajos que deban realizarse (Convención n.º 100 de la OIT). El salario mínimo de los empleados de Enel no puede ser inferior al establecido por los convenios colectivos y los tratamientos legislativos y normativos vigentes de referencia, de acuerdo con todo aquello dispuesto por las Convenciones de la OIT.

Además, también creemos que la orientación y la formación profesional son importantes para el desarrollo de las personas y sus capacidades, en particular en situaciones afectadas por la transición energética y donde nuestro enfoque abarca los principios de circularidad, promoviendo el reciclaje y el perfeccionamiento de las profesiones mediante la aplicación de programas específicos en aras de favorecer una transición justa.

2.2 Comunidad y Sociedad

2.2.1. Medio Ambiente

Consideramos que la mitigación de los cambios climáticos y la defensa del capital natural se encuentran entre los desafíos más difíciles para garantizar que las personas puedan disfrutar de sus derechos.

La protección del medio ambiente y de los recursos naturales, la lucha contra el cambio climático y la contribución al desarrollo económico sostenible son factores estratégicos en la planificación, el ejercicio y el desarrollo de nuestras actividades. A esto se une nuestro compromiso más general de acelerar los procesos unidos a la descarbonización y electrificación para permitir la consecución de los objetivos de contención del calentamiento global en consonancia con el Acuerdo de París y contribuir al logro de los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.

Como testimonio de nuestro compromiso, los cinco principios fundamentales (junto con los 10 objetivos estratégicos) de nuestra [Política medioambiental](#):

- 1.** Proteger el medio ambiente evaluando los riesgos y previniendo los impactos;
- 2.** Mitigar el deterioro del medio ambiente y del cambio climático estableciendo objetivos para la mejora de los procesos y de los comportamientos ambientales de los activos;
- 3.** Mejorar y promover la sostenibilidad medioambiental de los servicios;
- 4.** Crear valor compartido para la Compañía y los grupos de interés;
- 5.** Satisfacer las obligaciones legales de conformidad y los compromisos voluntarios mediante la promoción de conductas ambiciosas de gestión medioambiental.

La Política medioambiental incluye un compromiso específico con el respeto de la biodiversidad.

2.2.2. Respeto de los derechos de las comunidades

Somos conscientes de la influencia, incluso indirecta, que nuestras actividades pueden tener en las comunidades en las que operamos: por dicho motivo, las relaciones responsables con las comunidades representan un pilar de nuestra estrategia.

Las condiciones individuales, el desarrollo económico y social y el bienestar general de la colectividad están estrechamente relacionados: por este motivo queremos hacer nuestras inversiones de manera sostenible y promover iniciativas de valor cultural, social y económico, respetando a las comunidades locales y nacionales, para favorecer la inclusión social gracias a la educación, la formación y el acceso a la energía.

Además, también nos comprometemos a garantizar que nuestros servicios estén diseñados de tal manera que sean accesibles para todos y no comprometan la salud y la integridad física de nuestros clientes, por razonablemente previsible que sea.

2.2.3. Respeto de los derechos de las comunidades locales

Nos comprometemos a respetar los derechos de las comunidades locales y a contribuir a su crecimiento económico y social.

Además, también colaboramos con proveedores, contratistas y socios que respetan los Derechos Humanos y contribuyen al desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que operamos.

Todo esto lo realizamos también, pero no sólo eso, a través de la promoción de actividades de consulta preventiva, libre e informada y acciones de inclusión social (mano de obra local, formación en salud y seguridad, desarrollo de proyectos locales, también en asociación con organizaciones locales). De hecho, el conocimiento de las necesidades locales específicas y una constante actividad de escucha de las comunidades nos permite implementar acciones sólidas incluso en condiciones de emergencia impredecibles y sin precedentes.

En particular, en la planificación y realización de los proyectos de infraestructura, nos comprometemos a tener debidamente en cuenta las adecuadas valoraciones de impacto ambiental y social, de su huella ambiental y del respeto de los Derechos Humanos en el área donde el proyecto esté previsto.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, nos comprometemos a garantizar que las fuerzas de seguridad privadas que trabajan para proteger el personal y las propiedades de Enel en las áreas de actividad actúen de manera coherente con las leyes nacionales aplicables y las normas y estándares internacionales.

2.2.4. Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales⁴

Dedicamos una especial atención a las comunidades más vulnerables, como las de los pueblos indígenas y tribales, y nos comprometemos a respetar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los Pueblos indígenas.

En el desarrollo de nuestros proyectos, nos comprometemos a involucrar a todas las partes interesadas relevantes, entre las cuales, las comunidades indígenas y tribales, porque creemos que la participación activa de las comunidades en el proceso es fundamental.

2.2.5. Integridad: Tolerancia Cero a la Corrupción

Adoptamos un enfoque basado en el respeto de los derechos humanos, conscientes del doble impacto que tienen los fenómenos de corrupción, socavando, por un lado, el propio papel del Estado como entidad soberana que prevé el bienestar de sus ciudadanos y exponiendo, por el otro, a las personas más desfavorecidas y marginadas de la sociedad ante las consecuencias de un mal funcionamiento de las instituciones públicas y de una mayor vulnerabilidad.

También por esta razón, combatimos la corrupción en todas sus formas, directas e indirectas, ya que la reconocemos como uno de los factores que socavan las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, el bienestar y el desarrollo de las sociedades.

Adoptamos modelos organizativos y sistemas de prevención y contención del riesgo de corrupción que están integrados y respaldados por el “Plan de Tolerancia Cero contra la Corrupción”, uno de los pilares en los que se articula nuestro Sistema de Control Anticorrupción.

2.2.6. Confidencialidad y Privacidad

Respetamos la confidencialidad y el derecho a la privacidad de nuestras partes interesadas y estamos comprometidos con el uso adecuado de los datos y la información que nos proporcionan las personas que trabajan con nosotros, nuestros clientes y otras partes interesadas. La protección de los datos personales es un reto importante para nosotros en la era de la digitalización y la globalización de los mercados.

Tratamos los datos personales respetando todos los derechos fundamentales y respetamos las libertades y principios reconocidos por la ley como, en particular, el respeto de la vida privada y familiar, del domicilio y de las comunicaciones, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, la libertad de expresión y de información.

⁴ Estos términos se refieren respectivamente a:

a) los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;

b) los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. (Véase art. 1 apa. 1, Convención n.º 169 de la OIT).

La “*Privacy by design*” (definida desde la fase de diseño de una iniciativa empresarial) y “*by default*” (tratamiento de los datos personales en la medida necesaria y suficiente para los fines previstos y durante el período estrictamente necesario), son una parte integrante de nuestros procesos de gestión y digitalización, así como el análisis del riesgo y la protección de los datos sensibles.

La privacidad de las personas se protege adoptando estándares internacionales; las modalidades de tratamiento y conservación de los datos personales se definen con el apoyo de la Oficina de Protección de Datos (DPO) respetando las políticas y procedimientos empresariales, la Ley 25.326/00 (“Ley de Protección de datos personales”) y la normativa europea.

También nos comprometemos a exigir la adopción de los mismos estándares a todas las sociedades con las que nos vinculamos, que puedan estar en condiciones de tratar los datos personales de los clientes por cuenta nuestra. Para ello, se prevén cláusulas específicas en los contratos con los socios que utilizan los datos personales para realizar actividades específicas como, por ejemplo, encuestas de satisfacción de los clientes.

2.2.7. Comunicación

Nos comprometemos a una comunicación institucional y comercial no discriminatoria y respetuosa con las diferentes culturas que, al mismo tiempo, preste especial atención a no influir negativamente en el público más vulnerable, como los niños y las personas mayores.

Además, exigimos que los contratos y comunicaciones enviados a nuestros clientes:

- sean claros y sencillos, formulados en un lenguaje lo más parecido posible al lenguaje utilizado normalmente por los interlocutores;
- estén conformes con las normativas vigentes, sin recurrir a prácticas de elusión o incorrectas;
- sean completas, para no descuidar ningún elemento relevante en la decisión del cliente;
- estén disponibles a través de los sitios web empresariales;
- sean accesibles, para que no se descuide ninguna habilidad diferente.

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación y el seguimiento de los compromisos expresados en esta Política se basan en procesos adecuados de Debida Diligencia.

Enel, de hecho, como piden los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas y la Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre el deber de diligencia para una conducta empresarial responsable, ha definido un proceso para evaluar la solidez del sistema de gestión para los derechos humanos. El proceso abarca toda la cadena de valor y permite evaluar tanto el nivel de alineación de los procesos y de los procedimientos con los requisitos de gestión de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, como el nivel de integración del respeto de los principios contenidos en esta Política dentro de las prácticas empresariales.

La evaluación del riesgo percibido, en combinación con la identificación de posibles lagunas, permite definir los principales asuntos en materia de derechos humanos y analizar los sistemas de organización y control para la correcta integración de los derechos humanos en las prácticas empresariales, identificando posibles áreas de mejora.

En particular, se tienen en cuenta las perspectivas de los grupos de interés mediante la identificación de los principales asuntos. La Debida Diligencia involucra a grupos de interés y expertos relevantes de diferentes sectores, incluida la sociedad civil y las instituciones académicas.

Específicamente, se consulta a trabajadores directos e indirectos, representantes de la sociedad civil de comunidades locales y pueblos indígenas y tribales, sindicatos, instituciones locales, empresas y asociaciones profesionales y clientes.

Por lo tanto, se elaboran planes de acción específicos para cada País de presencia y un plan de mejora para gestionar de manera centralizada, en aras de armonizar e integrar a nivel global procesos y políticas a aplicar a nivel local.

Los proveedores son supervisados en materia de Derechos Humanos con el fin de detectar cualquier problema crítico con antelación y tomar las medidas correspondientes.

La unidad dedicada a la gestión de los Derechos Humanos se encarga de integrar la Política de Derechos Humanos en los procesos empresariales y de garantizar la ejecución de las actividades de Debida Diligencia.

Las unidades locales de sostenibilidad se encargan de integrar la Política de Derechos Humanos en el país de pertenencia.

3.1 Denuncias de los grupos de interés

Los grupos de interés internos y externos del Grupo pueden denunciar⁵, incluso de forma anónima, cualquier violación o sospecha de violación de la Política de Derechos Humanos a través de una plataforma única accesible desde el sitio web de la Compañía (enlace). La plataforma permite enviar denuncias de las siguientes maneras:

- de manera escrita, a través de la web;
- de manera oral, telefónicamente;
- escaneando el Código QR mencionado al inicio de este documento.
- o, a petición del denunciante, a través de una reunión directa fijada en un plazo razonable, a través de los canales anteriormente indicados.

La función Auditoría recibe y analiza las denuncias de acuerdo con las normativas aplicables. Enel asegura su propio compromiso para vigilar que no se lleve a cabo ningún acto de represalia sobre la base de una denuncia, entendido como cualquier acto que pueda dar lugar incluso a la mera sospecha de una forma de discriminación o penalización, ni a cualquier conducta, acto u omisión, sea o no impuesto o amenazado, que cause o pueda provocar un perjuicio injusto a la persona denunciante, directa o indirectamente. Asimismo, se garantizará la confidencialidad de la identidad del denunciante, sin perjuicio de las obligaciones legales.

En caso de que, como consecuencia de una denuncia, se comprobara una violación de los principios contenidos en la presente Política se activará el mismo procedimiento previsto en el Código Ético.

3.2 Revisión de la Política de Derechos Humanos

El Directorio es el órgano encargado de evaluar y aprobar las posibles modificaciones o integraciones de esta Política de Derechos Humanos.

3.3 Tareas de la unidad encargada de la estrategia y posicionamiento en materia de Derechos Humanos

La unidad encargada de la estrategia y posicionamiento en materia de Derechos Humanos tiene la tarea de:

- programar y coordinar la aplicación del proceso de Debida Diligencia, juntamente con las otras funciones afectadas, en la medida en que sean de sus respectivas competencias,

⁵ En consonancia con el tercero de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre el acceso al remedio.

complementando los requisitos normativos en materia;

- divulgar la actuación de Enel en relación con los compromisos asumidos en este documento con sus partes interesadas relevantes.

4 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

La Política sobre los Derechos Humanos se pone en conocimiento de las partes interesadas internas y externas mediante actividades de comunicación específicas. Con el fin de garantizar su correcta comprensión por parte de todos los colaboradores de Enel, se ha desarrollado un plan de formación destinado a fomentar el conocimiento de los principios contenidos en ella.

5 DEFINICIONES

Trabajo forzado u obligatorio

Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (Artículo 2 apa. 1, Convención n.º 29 de la OIT).

Relaciones comerciales

Las relaciones con los socios comerciales, las empresas de la cadena de valor e incluso cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente relacionada con las actividades, productos o servicios de la empresa. (Principio 13, “Los Principios Rectores Empresariales y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas ‘proteger, respetar y remediar’”).

Discriminación

El término abarca tanto la discriminación directa como la indirecta, respectivamente:

- a. cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, orientación afectiva e identidad de género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b. cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación. (Artículo 1 apa. 1, Convención n.º 111 de la OIT).

Pueblos indígenas y tribales

Estos términos se refieren respectivamente a:

- a.** los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas;
- b.** los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o según leyes y normas especiales. (Artículo 1 apa. 1, Convención n.º 169 de la OIT).

Due Diligence (Debida Diligencia)

En el contexto de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos (Principios 17-21), este término se refiere a un sistema de gestión continua que una empresa implementa teniendo en cuenta el sector en el que opera, los contextos operativos y la dimensión de la empresa entre otras cosas, para asegurarse de que respeten o no sean cómplices de abusos contra los derechos humanos. Esto implica “identificar, prevenir, mitigar e informar” los posibles efectos negativos que podrían derivarse de las actividades de la empresa.

Socios

Personas físicas o jurídicas que tienen un interés en Enel para el desarrollo conjunto de nuevos proyectos (véase Código Ético de Enel).