Política de **Derechos Humanos**

Todos los grupos de interés de Enel pueden denunciar cualquier violación o sospecha de violación de la Política de Derechos Humanos de las siguientes maneras:

- A través de la web **www.enel.pe**
- Por carta a la dirección: Calle César López Rojas 201 Urbanización Maranga, distrito de San Miguel, Lima Perú

Los informes también pueden enviarse a los canales de contacto locales específicos de las empresas del Grupo.

Índice

1. EL COMPROMISO DE ENEL DE RESPETAR DE LOS DERECHOS HUMANOS ..... **Pág. 4**

1.1 Marco de referencia internacional
1.2 Marco de referencia interno

2. PRINCIPIOS ..... **Pág. 6**

2.1 **PRÁCTICAS LABORALES**
2.1.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y del trabajo infantil
2.1.2 Respeto a la diversidad y la no discriminación
2.1.3 Libertad de asociación y negociación colectiva
2.1.4 Salud, seguridad y bienestar
2.1.5 Condiciones de trabajo justas y favorables

2.2 **COMUNIDAD Y SOCIEDAD**
2.2.1 Medioambiente
2.2.2 Respeto de los derechos de las comunidades
2.2.3 Respeto de los derechos de las comunidades locales
2.2.4 Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales
2.2.5 Integridad: tolerancia cero a la corrupción
2.2.6 Confidencialidad
2.2.7 Comunicación

3. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO ..... **Pág. 11**

3.1 RECLAMACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS
3.2 FUNCIONES DE LOS COMITÉS ASESORES DE ENEL SPA
3.3 FUNCIONES DE LA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD (SPPM) Y DE LOS DERECHOS HUMANOS

4. REVISIÓN ..... **Pág. 12**

5. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN ..... **Pág. 12**

6. DEFINICIONES ..... **Pág. 13**

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

Enel pretende crear un valor sostenible compartido con todos susgrupos de interés, tanto internos como externos, innovando y buscando la excelencia y aprovechando el respeto a la diversidad a lo largo de toda la cadena de valor de los negocios en los que opera.

La innovación y la sostenibilidad son parte inseparable de nuestra estrategia, junto con el espíritu de servicio y el cuidado por el bienestar de las personas y la sociedad. Somos parte del territorio y un componente esencial en la vida de las personas, las empresas y la sociedad en general.

Nuestra historia comenzó promoviendo el acceso a la energía para un número cada vez mayor de personas: después nos abrimos a nuevas tecnologías, nuevos servicios, nuevas formas de utilizar la energía, nuevos modelos de asociación, implicando al máximo a todas nuestras partes interesadas para crear juntos un futuro más sostenible.

Una estrategia sostenible y un modelo de negocio integrado permiten contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y equilibrar los riesgos.

Hemos situado el ODS 13 «Lucha contra el cambio climático» en el centro. Como líderes de la transición energética, que es un verdadero proceso de transformación, nos proponemos: descarbonizar el mix energético aumentando la capacidad renovable (ODS 7 «Energía limpia y asequible»); electrificar el consumo mejorando las infraestructuras resistentes y eficientes (ODS 9 «Industria, innovación e infraestructuras») y las plataformas y servicios digitales (ODS 11 «Ciudades y comunidades sostenibles»).

Una transición justa e inclusiva es aquella que no deja a nadie atrás y tiene en cuenta las necesidades de todos los grupos de interés, especialmente los más vulnerables. Para ello, nos comprometemos a:

- Considerar de forma proactiva las necesidades y prioridades de las personas y la sociedad porque esto permite innovar en los procesos y productos, un aspecto clave de un modelo de negocio cada vez más competitivo, inclusivo y sostenible, también mediante la adopción de principios de circularidad, protección del capital natural y biodiversidad;

- Promover la implicación de los principales grupos de interés externos e internos para aumentar la sensibilización y desarrollar un diálogo constructivo que pueda aportar una valiosa contribución al diseño de soluciones para mitigar el cambio climático.

Creemos que las empresas tienen la oportunidad de tener un impacto positivo en la sociedad: el respeto de los derechos humanos, por tanto, debe considerarse la piedra angular de un progreso sostenible que vaya más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.

Con esta Política expresamos nuestro compromiso de respetar todos los derechos humanos, y especialmente aquellos que tienen una estrecha relación con nuestra cadena de valor, en línea con lo que surgió de la consulta a nuestros grupos de interés (internos, empresas, proveedores, expertos en derechos humanos, grupos de reflexión, ONG) llevada a cabo según los criterios enumerados en la guía ''Guía del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para las empresas: cómo desarrollar una Política de derechos humanos''.

Nos comprometemos a supervisar la aplicación de esta política (i) utilizando un proceso específico de diligencia debida, (ii) promoviendo comportamientos acordes con una transición justa e inclusiva, y (iii) comunicando sobre los planes de acción desarrollados para prevenir y remediar cuando surjan problemas críticos.

Esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración de Enel SpA el 5 de febrero de 2013 y posteriormente actualizada el 4 de noviembre de 2021 y establece los compromisos y responsabilidades que deben cumplir todos nuestros empleados (Enel SpA y sus filiales) asumen en relación con los derechos humanos, con especial referencia a la conducta de los negocios y las actividades corporativas, así como las normas a las que exigimos que se adhieran nuestrosgrupos de interés.

1.1 MARCO DE REFERENCIA INTERNACIONAL

Esta política apoya los siguientes valores fundamentales del Derecho Internacional y Europeo y aplica sus principios subyacentes:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU)
    a. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
    b. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
    c. Convención Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) —n.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182— y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
3. La Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño.
4. Convenios de la OIT n.º 107 y n.º 169 sobre los derechos de los pueblos indígenas y tribales.
5. El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Además, se tomaron en consideración las siguientes normas del sector privado e iniciativas voluntarias en sus ediciones más actualizadas:

1. Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU.
2. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales.
3. La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT.
4. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: aplicación del marco «Proteger, respetar y remediar» de la ONU.
5. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.
6. Ley sobre esclavitud moderna del Reino Unido 2015.
7. Norma n.º 5 de las 'Performance standards on Environmental and Social Sustainability' de la International Finance Corporation.

1.2 MARCO DE REFERENCIA INTERNO

Los siguientes documentos internos están relacionados con los principios enumerados en esta Política y sostienen su aplicación:

1. Código ético.
2. Plan de tolerancia cero con la corrupción.
3. Programa global de cumplimiento de Enel.
4. Modelo de organización y gestión según el Decreto Legislativo n.º 231 de 8 de junio de
5. Acuerdo marco global con las federaciones sindicales mundiales.
6. Aplicación del «Reglamento General de Protección de Datos» (Reglamento UE 2016/679) del 25/05/2018.
7. Política sanitaria n.º 179 de 12/02/2014.
8. Política global de diversidad e inclusión, n.º 27 de 21/09/2015.
9. Política global contra el acoso, n.º 431 de 11/06/2019.
10. Declaración del Grupo Enel sobre el acoso, 2020.
11. Política de accesibilidad digital, n.º 1142 de 04/06/2021.
12. Política medioambiental, actualización de febrero de 2018.
13. Política de biodiversidad n.º 474 de 20/12/2019.

2.PRINCIPIOS

Los principios incluidos en esta sección tienen en cuenta su relevancia para nuestras actividades y relaciones comerciales y el resultado del proceso de consulta a las partes interesadas mencionado anteriormente.

Nos comprometemos a respetar estos principios en todos los países donde operamos, teniendo en cuenta la diversidad cultural, social y económica local, exigiendo a cada una de nuestras partes interesadas que se comporten de acuerdo con estos principios, prestando especial atención a los contextos de alto riesgo o afectados por conflictos.

Por grupos de interés nos referimos a cualquier parte con un interés directo o indirecto en las actividades del Grupo, como, por ejemplo, los clientes, los empleados, de cualquier tipo y nivel jerárquico, los proveedores, los contratistas, los socios, otras empresas y asociaciones comerciales, la comunidad financiera, la sociedad civil, las comunidades locales y las poblaciones indígenas y tribales, las instituciones nacionales e internacionales, los medios de comunicación y las organizaciones e instituciones que los representan.

En particular, además de garantizar las normas de calidad necesarias, el rendimiento de los proveedores debe ir acompañado de un compromiso de adoptar las mejores prácticas en materia de derechos humanos y condiciones de trabajo (incluidos los horarios de trabajo adecuados, el trabajo forzoso o infantil, el respeto a la dignidad personal, la no discriminación y la inclusión de la diversidad, la libertad de asociación y la negociación colectiva), la salud y la seguridad en el trabajo, la responsabilidad medioambiental y el respeto a la privacidad desde el diseño y por defecto.

A través de nuestro compromiso, aspiramos a 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 LABORALES

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

Rechazamos el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio y todas las formas de esclavitud y de trata personas —tal como se definen en el Convenio n.º 29 de la OIT— y no confiscamos dinero ni documentos de identidad con el fin de retener a los trabajadores contra su voluntad.

Consideramos que los niños y los trabajadores menores de edad son un grupo de riesgo, por lo que prestamos mucha atención al respeto de sus derechos en toda la cadena de valor de nuestras actividades.

Rechazamos el uso de mano de obra infantil, tal y como se define en la legislación vigente en el país donde se realizan las actividades. En cualquier caso, la edad no debe ser inferior a la edad mínima establecida por el Convenio n.º 138 de la OIT.

2.1.2 Respeto a la diversidad y la no discriminación

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

Nos comprometemos a proteger la integridad física y psicológica y la individualidad de cada persona y nos oponemos a cualquier forma de comportamiento que provoque discriminación en relación con el género, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, la orientación sexual, la etnia, la religión, las opiniones políticas y cualquier otra forma de diversidad individual o que vaya en detrimento de la persona, sus creencias o preferencias. Asimismo, promovemos la libertad de expresión.

No toleramos el acoso físico, verbal, visual, psicológico, discriminatorio o sexual que cree un entorno de trabajo despectivo, hostil, humillante, intimidatorio, ofensivo o inseguro.

También estamos comprometidos con una transición energética «justa para todos» ofreciendo servicios innovadores e inclusivos para los clientes de todas las edades, los grupos vulnerables, los pobres, los marginados, las familias vulnerables, con especial atención a las personas con discapacidad.

Nos comprometemos a responder siempre a las sugerencias y quejas de los clientes y sus asociaciones, utilizando canales de comunicación adecuados y oportunos (por ejemplo, servicios de centro de llamadas, direcciones de correo electrónico), y a tener en cuenta 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 a formar o participar en organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses. Del mismo modo, también respetamos su derecho a estar representados, dentro de las diferentes unidades de producción, por sindicatos u otras formas de representación elegidas según la legislación y las prácticas vigentes en los diferentes países donde trabajan.

Creemos que la negociación colectiva es el instrumento preferido para determinar las condiciones contractuales de nuestros empleados, así como para regular las relaciones entre la dirección de la empresa y los sindicatos.

2.1.4 Salud, seguridad y bienestar

Consideramos que la salud, la seguridad y el bienestar psicológico, relacional y físico de las personas es el bien más preciado que hay que proteger en todo momento de la vida, en el trabajo, en el hogar y en el tiempo libre.

Nos comprometemos a desarrollar y difundir una sólida cultura de salud, seguridad y bienestar en toda nuestra empresa para garantizar un entorno de trabajo libre de riesgos para la salud y la seguridad y promover un comportamiento de integración de la vida laboral y personal.

Nos comprometemos activamente a fomentar el bienestar personal y organizativo como facilitadores de la implicación y el potencial innovador de las personas.

De este modo, pretendemos promover la conciencia de riesgo y el comportamiento responsable de todos.

También implicamos a nuestros contratistas y proveedores en los programas de desarrollo y concienciación: todos deben sentirse responsables de su propia salud y seguridad y de la de los demás.

También nos comprometemos a integrar la salud y la seguridad en nuestros procesos y actividades de formación, a seleccionar y gestionar rigurosamente a los proveedores/contratistas, a compartir la información y a realizar constantemente evaluaciones comparativas con el mundo exterior.

2.1.5 Condiciones de trabajo justas y favorables

Todas las personas que trabajan con nosotros, a lo largo de toda la cadena de valor, tienen derecho a unas condiciones que respeten la salud, la seguridad, el bienestar y la dignidad, a una jornada laboral máxima, a períodos de descanso durante el día y la semana y a unas vacaciones pagadas al año.

La remuneración de los empleados del Grupo tiene en cuenta el principio de la compensación justa por el trabajo y la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, basándose en una evaluación objetiva del trabajo a realizar (Convenio n.º 100 de la OIT). El salario mínimo de los empleados del Grupo no puede ser inferior al salario mínimo establecido por los convenios colectivos y los tratamientos legislativos y reglamentarios aplicables en los distintos países, de acuerdo con las disposiciones de los convenios de la OIT.

También creemos que la orientación y la formación profesional son importantes para el desarrollo de las personas y de sus competencias, especialmente en las situaciones afectadas por la transición energética y en las que nuestro enfoque adopta los principios de la circularidad, promoviendo el reciclaje y la mejora de las competencias mediante la aplicación de programas específicos de recualificación y de mejora de las competencias para facilitar una transición justa.

2.2 COMUNIDAD Y SOCIEDAD

2.2.1 Medioambiente

Creemos que el reto del cambio climático es el mayor obstáculo para que la gente disfrute 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 funcionamiento y el desarrollo de nuestras actividades. Esto se une a nuestro compromiso más general de acelerar los procesos relacionados con la descarbonización y la electrificación para permitir la consecución de los objetivos de calentamiento global en línea con el Acuerdo de París y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Los cuatro principios fundamentales (junto con los 10 objetivos estratégicos) de nuestra política medioambiental dan fe de nuestro compromiso:

1. Proteger el medio ambiente previniendo el impacto.
2. Mejorar y promover la sostenibilidad medioambiental de los productos y los servicios.
3. Crear valor compartido para la empresa y las partes implicadas.
4. Cumplir con las obligaciones legales y los compromisos voluntarios promoviendo prácticas ambiciosas de gestión medioambiental.

La política medioambiental incluye un compromiso específico de respetar la biodiversidad.

2.2.2 Respeto de los derechos de las comunidades

Somos conscientes de la influencia, también indirecta, que nuestras actividades pueden tener en las comunidades en las que operamos, por lo que las relaciones responsables con las comunidades son un pilar de nuestra estrategia.

Las condiciones individuales, el desarrollo económico y social y el bienestar general de la comunidad están estrechamente vinculados, por lo que pretendemos realizar nuestras inversiones de forma sostenible y promover iniciativas de valor cultural, social y económico, respetando a las comunidades locales y nacionales para fomentar la inclusión social a través de la educación, la formación y el acceso a la energía.

También nos esforzamos por garantizar que nuestros productos y servicios estén diseñados para ser accesibles a todos y no comprometer la salud y la integridad física de nuestros clientes, en la medida en que sea razonablemente previsible.

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.

También trabajamos con proveedores, contratistas y socios que respetan los derechos humanos y contribuyen al desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que operamos.

Lo hacemos, además, entre otras formas, promoviendo 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 colaboración con organizaciones locales). De hecho, el conocimiento de las necesidades locales específicas y la escucha constante de las comunidades nos permite poner en marcha acciones sólidas incluso en condiciones de emergencia imprevisibles y sin precedentes.

En particular, a la hora de diseñar y ejecutar proyectos de infraestructuras, nos comprometemos a tener debidamente en cuenta su impacto medioambiental y social, su huella medioambiental y el respeto a los derechos humanos en la zona donde se planifica el proyecto.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, nos comprometemos a garantizar que las fuerzas de seguridad privadas que operan para proteger al personal y los bienes del Grupo en nuestras zonas de operaciones actúen de forma coherente con las leyes nacionales y las reglas y normas internacionales aplicables.

2.2.4 Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales [4]

Prestamos especial atención a las comunidades más vulnerables, como las comunidades indígenas y tribales, y estamos comprometidos con 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, incluidas las comunidades indígenas y tribales, porque creemos que la participación activa de las comunidades en el proceso es crucial.

2.2.5 Integridad: tolerancia cero con la corrupción

Rechazamos 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.

Por ello, perseguimos nuestro compromiso a través del programa anticorrupción conocido como **Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción** que es uno de los pilares de nuestro Sistema de Gestión Anticorrupción.

2.2.6 Confidencialidad

Respetamos la confidencialidad y el derecho a la privacidad de nuestros grupos de interés y nos comprometemos a utilizar correctamente los datos y la información que nos proporcionan las personas que trabajan con nosotros, los clientes y otras partes interesadas.

La protección y el tratamiento de los datos personales son 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 observando las libertades y principios reconocidos por la ley, en particular el respeto a la vida privada y familiar, al domicilio y a las comunicaciones, la protección de los datos personales, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, la libertad de expresión y de información.

La «privacidad desde el diseño» (es decir, integrada a partir del diseño de un proceso empresarial) y «por defecto» (es decir, el tratamiento de los datos personales en la medida necesaria y suficiente para los fines previstos y durante el periodo estrictamente necesario) son parte integrante de nuestros procesos de digitalización, al igual que el análisis de riesgos y la protección de los datos sensibles.

La privacidad de las personas se protege adoptando normas internacionales y la forma en que se procesan y almacenan los datos personales se define con el apoyo del responsable de la protección de datos (DPD) en cumplimiento de las políticas de la empresa y de las distintas normativas europeas y nacionales.

También nos comprometemos a controlar todas las empresas de terceros que puedan estar en condiciones de utilizar sus datos personales. Para ello, se incluyen cláusulas específicas en los contratos con los socios que utilizan datos personales para llevar a cabo actividades específicas, por ejemplo, servicios de venta o encuestas de satisfacción del cliente.

2.2.7 Comunicación

Estamos comprometidos con una comunicación institucional y comercial no discriminatoria y respetuosa con las diferentes culturas, al tiempo que ponemos especial cuidado en no influir negativamente en los públicos vulnerables, como los niños y los ancianos.

Además, exigimos que los contratos y las comunicaciones enviadas a nuestros clientes sean:

1. Claras y sencillas, formuladas en un lenguaje lo más parecido posible al que utilizan normalmente los interlocutores;
2. Que cumplan con la normativa aplicable, sin recurrir a la elusión u otras prácticas desleales;
3. Completas, para que no se pase por alto ningún elemento relevante para la decisión del cliente;
4. Disponibles en las páginas web de las empresas;
5. Que sean accesibles, con el fin de dar cabida a las necesidades de las personas con discapacidad.

3.IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

La implantación y el seguimiento de los compromisos expresados en este documento se basan en procesos adecuados de debida diligencia [5].

La evaluación del riesgo percibido, en combinación con el análisis de las deficiencias, permite evaluar el riesgo residual y definir posibles acciones de mejora. A continuación, se elaboran planes de acción específicos para cada país de presencia y un plan de mejora que se gestionará de forma centralizada para armonizar e integrar globalmente los procesos y las políticas que se aplicarán localmente. Las acciones de mejora destacadas por el proceso se incluyen en el Plan de Sostenibilidad del Grupo.

Los proveedores son supervisados constantemente en materia de derechos humanos mediante herramientas de inteligencia artificial que permiten interceptar cualquier criticidad con antelación y tomar las medidas necesarias.

La unidad de Planificación y Gestión del Rendimiento de la Sostenibilidad y de los Derechos Humanos, dentro de la función de Innovability, es responsable de la gestión del posicionamiento de los derechos humanos, así como de la integración de la política de derechos humanos en los procesos de la empresa y de garantizar que se lleven a cabo las actividades de diligencia debida

Las unidades locales de sostenibilidad son responsables de la integración de la política de derechos humanos en su país.

3.1 INFORMES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés, ya sean internos o externos, que crean que podría haber ocurrido una violación, pueden recurrir a canales específicos de denuncia de infracciones o a la Función de Auditoría [6].

La Función de Auditoría analiza la denuncia, escuchando si es necesario al autor y al responsable de la supuesta infracción, garantizando un trato igualitario a nivel del Grupo, en cumplimiento de las políticas de la empresa y de la legislación local.
Actuamos de manera que se garantice a los denunciantes contra cualquier tipo de represalia. Si un informe revela una violación de los principios contenidos en esta política, se activará el mismo procedimiento establecido en el Código Ético [7].

Actuamos de manera que se garantice a los denunciantes contra cualquier tipo de represalia, asegurando la confidencialidad de la identidad del denunciante, sin perjuicio de las obligaciones legales.

Las denuncias pueden enviarse en los siguientes modos:

1. A través de la web **www.enel.pe**

2. Carta a la dirección: Calle César López Rojas 201 Urbanización Maranga, distrito de San Miguel, Lima Perú

3. Los informes también pueden enviarse a los canales de contacto locales específicos de las empresas del Grupo.

3.2 TAREAS DE LOS COMITÉS ASESORES DE ENEL SPA

El Comité de Auditoría y Riesgos y el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, tras haber revisado esta Política de Derechos Humanos y haber sometido su actualización al Consejo de Administración para su aprobación, se encargarán de evaluar cualquier otra modificación o adición a la misma y de proponerla al Consejo de Administración.

3.3 TAREAS DE LA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD (SPPM) Y DE LOS DERECHOS HUMANOS

La Unidad de Derechos Humanos del SPPM es responsable de:

1. Planificar y coordinar la aplicación del proceso de diligencia debida, juntamente con las demás funciones afectadas, en la medida de sus respectivas competencias;

2. Informar al Comité de Auditoría y Riesgos y al Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad sobre la aplicación del proceso de diligencia debida;

3. Informar anualmente, en el Informe de Sostenibilidad del Grupo, sobre el desempeño de Enel con respecto a los compromisos asumidos en este documento.

4.REVISIÓN

Sobre la base de las propuestas del Comité de Control y Riesgo y del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, esta Política será objeto de una revisión periódica, en consideración a su adecuación y eficacia de aplicación.

Cualquier revisión estará sujeta a la aprobación del Consejo de Administración de Enel SpA.

5.COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

La política de derechos humanos se da a conocer a los grupos de interés externos e internos mediante actividades de comunicación específicas. Para garantizar que todos los colaboradores de Enel comprendan correctamente la Política, se ha elaborado un plan de formación para promover el conocimiento de los principios contenidos en ella.

6.DEFINICIONES

Trabajo forzoso u obligatorio

Cualquier trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de castigo o para el que dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente.
(Véase el artículo 2.1, Convenio n.º 29 de la OIT)

Relaciones comerciales

Relaciones con socios comerciales, empresas de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente relacionada con las actividades, productos o servicios de la empresa.

(Principio 13, «Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: aplicación del marco «Proteger, respetar y remediar» de la ONU»)

Discriminación

El término comprende tanto la directa como la indirecta, respectivamente:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la religión, la opinión política, el origen nacional o el origen social que tenga por efecto negar o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación;

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto negar o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación.

(Véase el artículo 1.1, Convenio n.º 111 de la OIT)

Pueblos indígenas y tribales

Estos términos se refieren respectivamente a:

1. Los pueblos de los países independientes que se consideran indígenas por ser descendientes de los pueblos que vivían en el país, o en una región geográfica a la que pertenece el país, en la época de la conquista, la colonización o el establecimiento de las actuales fronteras del Estado, y que, cualquiera que sea su estatuto jurídico, conservan la totalidad o parte de sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas;

2. Pueblos tribales de países independientes que se distinguen de los demás componentes de la comunidad nacional por sus condiciones sociales, culturales y económicas, y que viven total o parcialmente según sus propias costumbres o tradiciones, o bajo leyes o reglamentos.

(Véase el artículo 1.1, Convenio n.º 169 de la OIT)

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 permanente que una empresa pone en marcha teniendo en cuenta el sector en el que opera, los contextos operativos, el tamaño de la empresa y más allá, para garantizar que respeta o no es cómplice de los abusos de los derechos humanos. Se trata de «identificar, prevenir, mitigar y notificar» los efectos adversos potencialmente causados por la empresa.
Socios, Partners	Personas físicas o jurídicas que tengan intereses en Enel para el desarrollo conjunto de nuevos proyectos (Código Ético del Grupo Enel)

1. En lo sucesivo «Enel», Enel SpA y todas las Sociedades controladas directa y/o indirectamente por ella.
2. El trabajo forzoso u obligatorio se define como: todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de castigo o para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente (véase el art. 2.1, Convenio n.° 29 de la OIT).
3. El término discriminación comprende tanto la directa como la indirecta, respectivamente:
   a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la religión, la opinión política, el origen nacional o el origen social que tenga por efecto negar o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación;
   b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto negar o perjudicar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación. (Véase el artículo 1.1, Convenio n.° 111 de la OIT)
4. Estos términos se refieren respectivamente a:
   a) Pueblos tribales de países independientes que se distinguen de los demás componentes de la comunidad nacional por sus condiciones sociales, culturales y económicas, y que viven total o parcialmente según sus propias costumbres o tradiciones, o bajo leyes o reglamentos especiales;
   b) Los pueblos de los países independientes que se consideran indígenas por ser descendientes de los pueblos que vivían en el país, o en una región geográfica a la que pertenece el país, en la época de la conquista, la colonización o el establecimiento de las actuales fronteras del Estado, y que, cualquiera que sea su estatuto jurídico, conservan la totalidad o parte de sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas.
   (Véase el artículo 1.1, Convenio n.° 169 de la OIT)
5. 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 permanente que una empresa pone en marcha teniendo en cuenta el sector en el que opera, los contextos operativos, el tamaño de la empresa y más allá, para garantizar que respeta o no es cómplice de los abusos de los derechos humanos. Se trata de «identificar, prevenir, mitigar y notificar» los efectos adversos potencialmente causados por la empresa.
6. Esto está en consonancia con el tercero de los Principios Rectores de la ONU relativo al «acceso a la reparación».
7. Principio 4.5 del Código Ético.