Policy no. 27

versión no. 2 fecha 22/11/2024

Asunto: Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia

Áreas de Aplicación
Perímetro: *Global*
Staff Función: *People and Organization*
Service Function: -
Business Line: -

CONTENIDO

1. DOCUMENTO OBJETIVOS 2

2. ÁREA DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA 2

3. GESTIÓN DE VERSIONES DE DOCUMENTOS 2

4. UNIDADES ENCARGADAS DEL DOCUMENTO 2

5. MARCO ESTRATÉGICO DEL DEIB: VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES DE APLICACIÓN 3

6. GOBERNANZA Y MEJORA CONTINUA 4

7. DIMENSIONES Y PRIORIDADES 5

8. INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN 6

9. DENUNCIA Y SISTEMA DISCIPLINARIO 6

10. CULTURA DE DATOS Y DIVULGACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD 6

11. REFERENCIAS 7

12. PROCESO ORGANIZATIVO POSICIÓN EN LA TAXONOMÍA DE PROCESOS 8

13. DEFINICICIONES Y ACRÓNIMOS 8

TRADUCCIÓN

THE HEAD OF PEOPLE AND ORGANIZATION
Elisabetta COLACCHIA

Policy no. 27

versión no. 2 fecha 22/11/2024

Asunto: Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia

Áreas de Aplicación
Perímetro: *Global*
Staff Función: *People and Organization*
Service Function: -
Business Line: -

1. DOCUMENTO OBJETIVOS

Esta política establece el marco estratégico y organizativo para guiar las iniciativas y proyectos de Enel en materia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB).

2. ÁREA DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política se implementará y aplicará en la mayor medida posible dentro de Enel y de conformidad con todas las leyes, reglamentos y normas de gobierno aplicables (por ejemplo: ISO 30415:2021 - Gestión de Recursos Humanos - Diversidad, Equidad e Inclusión), incluyendo cualquier disposición bursátil y de desagregación relevante, que en cualquier caso prevalecen sobre las disposiciones contenidas en este documento.

La política también debe servir de referencia para las normas que deben cumplir las partes interesadas relacionadas con nuestra cadena de valor.

3. GESTIÓN DE VERSIONES DE DOCUMENTOS

Versión	Fecha	Descripción de los principales cambios
1	21/09/2015	Emisión de la póliza
2	22/11/2024	Introducir cambios estratégicos que incorporen un enfoque de persona a persona y basado en datos, exigiendo la integración de la perspectiva del DEIB en los procesos clave y revisando las dimensiones prioritarias del DEIB. Reforzar el modelo de gobernanza del DEIB destacando el pleno compromiso de la dirección, las funciones específicas de las unidades Holding y País, el reparto de responsabilidades a todos los niveles en las acciones y comportamientos cotidianos y la importancia de la mejora continua y otros perfiles relevantes.

4. UNIDADES ENCARGADAS DEL DOCUMENTO

Responsable de la redacción del documento:

- People and Organization / P&O Governance, Strategy and Transformation / People Global Transformation

Responsable de autorizar el documento:

- People & Organization / P&O Governance, Strategy and Transformation / Governance and P&O Organization

TRADUCCIÓN

5. MARCO ESTRATÉGICO DEL DEIB: VISIÓN, MISIÓN, PRINCIPIOS GENERALES Y DIRECTRICES DE APLICACIÓN

5.1 VISIÓN

Las políticas DEIB son una parte crucial de la estrategia integrada del ciclo de vida profesional de los empleados del Grupo Enel, basada en el despliegue efectivo de los valores corporativos y centrada en el enfoque Human-to-Human. El objetivo es crear valor medible y tangible en la consecución de la visión y la misión industrial del Grupo Enel, a través de la mejora continua de las tecnologías y los procesos y la mejora del potencial humano de cada individuo en su singularidad.

5.2 MISIÓN

La misión de DEIB del Grupo Enel es fomentar e impulsar de forma tangible la mejora continua de los entornos corporativos globales y de los procesos de toma de decisiones, empezando por los relacionados con la gestión de las personas, para garantizar que cada individuo sea tratado de forma equitativa en función de sus méritos, valor añadido, resultados, compromiso, habilidades y comportamientos, y se sienta libre, sereno y capaz de expresar todo su potencial, con la confianza de formar parte de un sistema organizativo y relacional en el que puede confiar..

5.3 PRINCIPIO GENERAL Y DIRECTRICES DE APLICACIÓN

Un entorno integrador, equitativo y respetuoso, basado en el mérito, genera valor añadido, mejora la confianza en las relaciones, facilita la creatividad y la innovación, aumenta la eficacia y la eficiencia de los procesos empresariales, potencia la capacidad de afrontar de forma proactiva y flexible los retos del cambio futuro y aumenta el atractivo global de nuestros entornos profesionales y el sentimiento de pertenencia.

Para garantizar con éxito el principio general del DEIB, es preciso respetar el siguiente conjunto mínimo de directrices de aplicación:

1. **Cultivar una cultura inclusiva**

   Esto implica fomentar un entorno de trabajo abierto y seguro en todos los niveles de la organización que promueva una cultura libre de prejuicios, que abarque los comportamientos y el lenguaje

2. **Garantizar un trato justo y oportunidades**

   Esto implica garantizar un trato equitativo, acceso y oportunidades para todos los individuos y trabajar activamente para identificar y desmantelar las barreras que impiden la plena participación en la vida corporativa, especialmente para algunos grupos de personas.

3. **Promover relaciones respetuosas.**

   Esto implica fomentar un entorno de trabajo tranquilizador caracterizado por el respeto mutuo, en el que todos los miembros del equipo se sientan valorados y capacitados para aportar lo mejor de sí mismos. Esto mejorará la confianza y la colaboración en toda la organización

4. **Reconocer las contribuciones basadas en el mérito**

   Esto implica generar valor añadido para la organización mediante el reconocimiento de las contribuciones, logros y comportamientos de los empleados en consonancia con un enfoque basado en el mérito y los valores de la organización.

TRADUCCIÓN

5. **Fomentar la expresión abierta**

   Esto implica facilitar un entorno que apoye la libre expresión, fomente la creatividad y la innovación, conduzca a procesos corporativos y empresariales más eficaces y mejore la capacidad de la organización para responder de forma proactiva y flexible a futuros retos.

6. **Promover la responsabilidad del DEIB**

   Esto implica promover y mantener las políticas del DEIB, garantizar la responsabilidad tanto a nivel individual como organizativo y realizar progresos mensurables hacia los objetivos del DEIB y los indicadores clave de rendimiento (KPI).

7. **Dar coherencia al DEIB**

   Esto implica la necesidad de integrar el DEIB en los procesos y orientarlos hacia el DEIB mediante un enfoque de mejora continua, empezando por aquellos que orientan la conciliación de la vida laboral y familiar e inciden en el ciclo de vida profesional de las personas y de algunos grupos de personas

8. **Iniciar proyectos específicos**

   Se trata de poner en marcha y desplegar proyectos e iniciativas específicos que se ajusten a las dimensiones del DEIB, respondan a las necesidades reales del personal y reflejen las prioridades y objetivos de la empresa

9. **Mantener abiertos los canales de retroalimentación**

   Esto implica permanecer receptivo a la retroalimentación mediante la realización y participación en encuestas, entrevistas y otras iniciativas diseñadas para recopilar información y datos relevantes para los esfuerzos de mejora continua.

10. **Impulsar el DEIB**

Esto implica el compromiso corporativo entre las partes interesadas externas de la empresa, incluidos los sindicatos y la opinión pública, para lograr percepciones, avales, requisitos, certificaciones y referencias a las mejores prácticas,

Seguir estas directrices, implica la capacidad organizativa, así como la habilidad de los individuos y los grupos de interés corporativos para guiar al Grupo Enel hacia modelos impulsados por datos y propósitos cada vez más orientados hacia la dimensión humana de un viaje de ciclo de vida comprometido con la transición energética global para un mundo mejor.

6. GOBERNANZA Y MEJORA CONTINUA

El compromiso continuo de la dirección, la difusión clara y consciente de la responsabilidad a todos los niveles con respecto a los comportamientos cotidianos y la mejora continua de los procesos internos clave según una perspectiva DEIB son los tres pilares de la gobernanza.

Para asegurar la unidad de las directivas del Grupo Enel en materia de DEIB, las correspondientes Unidades del Holding P&O lideran la mejora continua de la estrategia, directrices y políticas DEIB, y supervisan todo el proceso DEIB de principio a fin, recopilando necesidades y requisitos a nivel global y controlando, supervisando y comprobando el progreso y la alineación de los proyectos e iniciativas DEIB, implementados y desplegados por las Unidades de País a nivel local.

TRADUCCIÓN

La gobernanza se centra en la mejora continua que se apoya en la escucha constante (por ejemplo, encuestas globales), así como en las actividades de los Grupos de Recursos de Empleados (ERG) y el compromiso con otras partes interesadas externas. Cualquier aliado interno y externo y el diálogo entre diferentes valores, ideas, patrones de comportamiento y experiencias son bienvenidos.

Además, la gobernanza del DEIB puede reforzarse en línea con las oportunidades de conseguir una certificación nacional o internacional sobre el DEIB o temas relacionados (por ejemplo, Igualdad de Género). Para garantizar la unidad de las directrices del Grupo Enel en materia de DEIB, estas decisiones se toman en coordinación con el holding.

Todas las iniciativas y medidas para promover el DEIB y sus principios se llevarán a cabo en pleno cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales aplicables en materia de privacidad, bajo la responsabilidad de la Unidad de Países. La integración del compromiso DEIB también se evaluará a través del proceso más amplio de diligencia debida en materia de derechos humanos del Grupo.

7. DIMENSIONES Y PRIORIDADES

Las siguientes dimensiones marcan la prioridad de las acciones y decisiones relacionadas con el DEIB y se establecen para garantizar con éxito el compromiso a todos los niveles con los principios generales y las directrices de aplicación del DEIB, así como para fomentar los Valores Corporativos de Enel de Confianza, Innovación, Proactividad, Flexibilidad y Respeto

7.1 Paternidad y Cuidado de los hijos

Las políticas, proyectos e iniciativas sobre paternidad y cuidado de los hijos tienen como objetivo apoyar a los empleados en su papel de padres, antes, durante y después del nacimiento de sus hijos, así como a lo largo del crecimiento de los mismos. También apoyan a los empleados en su papel de cuidadores de padres ancianos. Los programas de crianza y cuidado compartidos mejoran la productividad laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar y el sentido de pertenencia.

7.2 Generaciones

Las políticas, proyectos e iniciativas centradas en las generaciones pretenden promover la creación de valor y mejorar la atracción atendiendo a sus necesidades específicas. El respeto intergeneracional, el diálogo y el intercambio garantizan la mejora de las vías de aprendizaje permanente y la evolución profesional.

7.3 Equidad de género y salarial

Las políticas, proyectos e iniciativas centradas en la equidad de género y salarial tienen como objetivo promover el mérito, la transparencia y la inclusión, garantizando la igualdad de oportunidades y una mayor representación femenina en la plantilla. Abordar los desequilibrios de género, debidos también a factores como la baja representación de las estudiantes en STEM, los estereotipos de género y el equilibrio entre trabajo y familia, supone una oportunidad para mejorar los procesos de desarrollo y gestión de las personas.

7.4 Integración cultural

Las políticas, proyectos e iniciativas centradas en la integración cultural tienen como objetivo promover la inclusión de valores, conocimientos y normas sociales con vistas a armonizar los comportamientos y las relaciones empresariales. La integración cultural facilita la superación de barreras derivadas de la diversidad de etnias, tradiciones, creencias y experiencias de las personas, así como de sesgos y estereotipos, y difunde oportunidades de creación de valor dentro y entre familias profesionales globales, empresas y países.

7.5 Personas con capacidades diferentes, condiciones neurodivergentes, vulnerabilidades

TRADUCCIÓN

Las políticas, proyectos e iniciativas centradas en las personas con capacidades diferentes, condiciones neurodivergentes o vulnerabilidades tienen como objetivo reconocer el potencial de las diversas perspectivas y necesidades aportadas por los individuos. La inclusión de personas con capacidades diferentes o condiciones neurodivergentes permite la plena participación y contribución de todos a la vida corporativa en la consecución de la misión del Grupo. Esto se garantiza proporcionando lugares de trabajo y procesos accesibles, herramientas y ayudas digitales basadas en los principios del diseño universal, así como una escucha y un apoyo constantes garantizados a nivel nacional.

7.6 Orientación afectiva e identidad de género

Las políticas, proyectos e iniciativas centradas en la orientación afectiva y la identidad de género tienen como objetivo construir un lugar de trabajo libre de estereotipos, discriminación, intimidación y acoso, tanto verbal como no verbal, y promover el uso de un lenguaje y unos comportamientos inclusivos y respetuosos. Asegurar procesos de desarrollo y gestión neutrales garantiza el pleno reconocimiento de los talentos y el valor de las persona

8. INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Las políticas del DEIB son objeto de iniciativas específicas de información, formación y comunicación internas y externas. Comunicar los compromisos y los resultados alcanzados a lo largo del tiempo estimula la mejora continua y favorece la reputación corporativa, el sentido de pertenencia y el atractivo.

9. DENUNCIA Y SISTEMA DISCIPLINARIO

Enel aplica los principios de «tolerancia cero» en relación con cualquier violación confirmada debida a comportamientos o al uso de un lenguaje inapropiado o perjudicial para las políticas de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia

Aquellos que crean que puede haberse producido una violación de la política de DEIB pueden recurrir al canal de denuncia de irregularidades, adoptado en cumplimiento del marco legal de protección de los denunciantes y la Política nº 18, también alineada con el tercer pilar de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y especificada tanto en la Política de Derechos Humanos como en el Código Ético de Enel.

Las violaciones confirmadas pueden dar lugar a acciones disciplinarias de carácter contractual y se miden de acuerdo con los principios de gradualidad y proporcionalidad, la subjetividad de la conducta y la presencia de circunstancias o condiciones agravantes o atenuantes relacionadas con las situaciones específicas en las que se produjo la violación.

En los casos más graves, las medidas disciplinarias pueden dar lugar a la rescisión de la relación contractual. El sistema disciplinario se aplica de conformidad con las disposiciones legales y contractuales en materia de empleo vigentes en cada país.

10. CULTURA DE DATOS Y DIVULGACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

Una parte esencial de la actividad DEIB de Enel está dedicada a transformar fenómenos organizativos específicos en cifras y tendencias globales, constantemente monitorizadas. La aplicación del plan de acción estratégico se rige por este enfoque basado en datos y pruebas. El enfoque basado en datos se adopta para identificar, siempre que sea posible, acciones valiosas para orientar las decisiones estratégicas corporativas.

TRADUCCIÓN

Toda la información cualitativa y cuantitativa sobre DEIB debe gestionarse respetando plenamente las leyes y reglamentos nacionales aplicables en materia de privacidad.

People&Organization define objetivos e indicadores clave de rendimiento sobre cuestiones de diversidad, equidad e inclusión a nivel de país y de grupo con el apoyo de Sostenibilidad para incluirlos en el Plan de Sostenibilidad del Grupo debidamente reflejado en la divulgación de Sostenibilidad.

11. REFERENCIAS

Referencias de los pilares del grupo

- Code of Ethics of Enel Group
- Enel Zero Corruption Tolerance Plan (ZTC)
- Human Rights Policy
- Organization and Management Model as per Legislative Decree No. 231/2001
- Enel Global Compliance Program (EGCP)
- Charter of the Person
- Group Sustainability Plan
- Organizational Procedure N. 777 External Recruiting
- Organizational Procedure N. 1814 Succession Plan Process
- Policy N. 18 Whistleblowing Policy;
- Enel Statement against harassment;
- Policy N. 179 Health and Wellbeing Policy;
- Policy N. 431 Workplace Harassment Policy;
- Public Accessibility Statement;
- Policy N. 1142 Digital Accessibility;
- OC N. 355 Comitato Guida sulla Parità di Genere

Esta Política apoya los siguientes tratados de Derecho Internacional y Europeo y aplica sus principios fundacionales:

- The UN Global Compact principles
- The 2030 Agenda for Sustainable Development
- Women's Empowerment Principles
- The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities
- The International Bill of Human Rights of the United Nations (UN):
  - a. Universal Declaration of Human Rights
  - b. International Covenant on Civil and Political Rights
  - c. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
- The European Convention on Human Rights
- The ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy
- The ILO Convention N. 100 Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value
- The ILO Convention N. 111 Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation
- The ILO Convention N. 190 on Violence and Harassment
- The ISO 30415: 2021 Human Resources Management - Diversity and Inclusion

TRADUCCIÓN

12. PROCESO ORGANIZATIVO POSICIÓN EN LA TAXONOMÍA DE PROCESOS

Proceso Nivel 1: People and Organization

Proceso de Nivel 2: Transformación

13. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS

Acrónimo y palabras clave	Descripción
Orientación afectiva	El patrón de atracción emocional y romántica que un individuo siente hacia otros, abarcando aspectos de las relaciones sexuales y emocionales.
Pertenencia	El sentimiento de ser aceptado y estar cómodo en un grupo, ambiente o entorno, donde uno se siente incluido, valorado y conectado con los demás.
Cuidador	Alguien que cuida de otra persona.
Cuidar	Conjunto de actividades, acciones o comportamientos que muestran compasión, apoyo, y una voluntad de ayudar y cuidar a quienes lo necesitan
DEIB	Diversidad, Equidad, Inclusión, Pertenencia
Discriminación	Ausencia de igualdad de oportunidades y de trato, llevada a cabo como resultado de un juicio o clasificación
Diversidad	El abanico de diferencias humanas, incluidas, entre otras, la raza, la etnia, el género, la identidad de género, la orientación afectiva, la edad, la capacidad o los atributos físicos, el sistema de valores religiosos o éticos, el origen nacional y cualquier otra característica personal o social.
Equidad	El trato justo y equitativo de todos los individuos, asegurando que todos tengan acceso a las mismas oportunidades
ERG	Grupo de Recursos para Empleados representa un grupo de afinidad en el lugar de trabajo organizado en torno a un interés o identidad compartida, reconocido por Enel y que sigue las directrices de esta Política.
Identidad de género	El sentido personal del propio género.
Acoso	Comportamiento o lenguaje no deseado con la intención o el efecto de ofender, humillar o denigrar.
Inclusión	La práctica de crear entornos en los que cualquier individuo o grupo pueda sentirse acogido, respetado, apoyado y valorado.
Individualidad	Las características de una persona que la diferencian de otras.
ISO 30415:2021 – Gestión de Recursos Humanos	Directriz de referencia que ayuda a las organizaciones a integrar los principios de valoración de la diversidad y fomento de la inclusión en sus sistemas de gestión.
Neurodiversidad	La neurodiversidad hace referencia a las distintas formas en que el cerebro de una persona procesa la información. El término se originó en las ciencias sociales y destaca las diferencias cognitivas como parte de la riqueza de la humanidad.

TRADUCCIÓN

Asunto: Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia

Áreas de Aplicación
Perímetro: *Global*
Staff Función: *People and Organization*
Service Function: -
Business Line: -

Acrónimo y palabras clave	Descripción
People and Organization	Personas y Organización Enel Función
STEM	Abreviatura de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.
Estereotipos	Conjunto rígido de creencias socialmente compartidas y transmitidas sobre cómo debe ser el comportamiento, el papel, las ocupaciones, los rasgos y el aspecto físico de una persona, en función de su género.
Singularidad	Mezcla de características visibles e invisibles de cada persona.
Principios de diseño universal	Metodología cuyo objetivo fundamental es la concepción y realización de espacios, productos y servicios que sean en sí mismos accesibles a todos es el diseño para la diversidad humana, inclusión social e igualdad (Declaración de Estocolmo de la EIDD©, 2004)
Valores	Elementos clave de la cultura de una organización que refuerzan su identidad, dirigen los comportamientos esperados de sus recursos y, al mismo tiempo, la distinguen de todas las demás organizaciones.
Bienestar	Bienestar físico, psicológico y social.
Bienestar Social	Conjunto de acciones destinadas a mejorar el bienestar de los trabajadores y de sus familias, complementarias y adicionales al bienestar público, y coherentes con el contexto local de los países.

TRADUCCIÓN