

Empresa Organizativa

Código de identificación

**Emgesa**  
**PL014**

Versión

**1**

Carácter

**Multifuncional**

Ámbito

**Colombia**

Macro Proceso

**Gestión Socio-Ambiental**

Proceso

**Gestión Socio-Ambiental**

Fecha de aprobación

**28 de Agosto de 2013**

## **Política de Derechos Humanos**

Revisado por:

**Nombre** Maria Celina Restrepo

**Cargo** Gerente de Comunicaciones

Aprobado por:

**Nombre** Lucio Rubio Diaz

**Cargo** Director País

## **1 CONTENIDO**

### **CARTA A NUESTROS INTERLOCUTORES**

Uno de los desafíos más importantes a los que se enfrenta un grupo de ámbito mundial como Enel es el de mantener el ritmo al que evoluciona nuestro mundo, en constante cambio, y en el que siguen existiendo profundas diferencias culturales, sociales y económicas.

Actualmente, el Grupo Enel desarrolla su actividad en Europa, América, Asia y África. En todos estos lugares, todas las personas que interactúan con nosotros esperan que nuestra actividad genere siempre un valor creciente. Nuestra enorme huella geográfica hace necesario que el Grupo adopte un enfoque que sea a la vez local y global, asumiendo siempre plena responsabilidad.

En nuestra labor diaria, nos apoyamos en un documento de referencia muy importante, que ha servido para unir a muchos pueblos en el respeto a sus principios incondicionales: la Declaración Universal de Derechos Humanos. En sus principios queda patente la importancia capital del respeto a la integridad humana sobre todas las cosas, pues gracias a ellos cada individuo toma conciencia de sus derechos y de su legitimidad para alzar la voz y expresar ante las autoridades y la sociedad su oposición a cualquier agravio que pueda sufrir por la vulneración de sus derechos fundamentales.

Los valores de Grupo Enel se asientan en sólidos pilares, como son su Código ético, el Plan de tolerancia cero con la corrupción, el Modelo de Prevención de Riesgos Penales y las Directrices 231, nuestro total compromiso con la seguridad, nuestro objetivo de cero accidentes y una firme atención y orientación a la sostenibilidad. Estas políticas afectan no sólo a cada una de las personas que trabajan en la empresa, sino también a todos aquellos con los que trabajamos y a nuestros asociados.

Nuestro compromiso es anteponer siempre a las personas, asegurar que su integridad sea respetada, y garantizar sus derechos humanos. Siempre hemos sido conscientes de la necesidad de adoptar una postura a escala mundial sobre estas cuestiones, ya que es preciso que estos valores sean compartidos y respetados por todos. Perseverar en estos principios nos hace ver que la mera conformidad con las leyes nacionales no es suficiente: debemos promover estos valores como parte del papel que representamos dentro de la sociedad, con independencia del grado en el que puedan aceptarse formalmente en las diversas realidades sociales y culturales en las que vivimos. Los derechos humanos deben aplicarse y hacerse valer en todo momento en "el mundo real", por medio de un diálogo constante con las comunidades locales en el que tomen parte todos aquellos que, en aras de los valores que todos compartimos, sean capaces de dar cabida a las diferencias culturales concretas de cada lugar, sus necesidades y voluntad de progresar.

Si queremos tener éxito en el mantenimiento permanente de este compromiso, necesitamos un proceso constante de debida diligencia que sirva para identificar, prevenir, mitigar y cuantificar los riesgos sobre derechos humanos —y sus consecuencias— que pueden presentarse en la actividad diaria de un grupo como el nuestro.



Por ello, adoptamos los "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas".

A través de la adopción de esta Política de derechos humanos, el Consejo de Administración de Enel pretende hacer suyos los principios de las Naciones Unidas: A partir de ahora, "proteger, respetar y remediar" será el marco que guiará nuestros procesos internos, los alineará y armonizará, de manera que la sostenibilidad sea cada vez más un componente esencial en la estrategia de nuestro Grupo.

## **2 COMPROMISO DE CODENSA Y EMGESA DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS**

Esta Política recoge el compromiso y las responsabilidades de CODENSA y EMGESA, empresas del grupo Enel, en relación con todos los derechos humanos, y en especial con los que afectan a nuestra actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por los trabajadores de Enel SpA y sus sociedades dependientes<sup>1</sup>, tanto directivos como empleados.

Enel promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales<sup>2</sup> y la adhesión de sus contratistas, proveedores y socios comerciales a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo.

Esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración de Enel SpA el 5 de febrero de 2013.

### **2.1 Referencias internacionales**

En esta Política se adoptan los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo, que se aplican a sus principios constitutivos:

La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).

La Declaración Universal de Derechos Humanos.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.

Los convenios de la OIT números 107 y 169 sobre los derechos de poblaciones indígenas y tribales.

El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

<sup>1</sup> En adelante, el término "Enel" hará referencia tanto a Enel SpA como a todas sus sociedades directa o indirectamente dependientes.

<sup>2</sup> El término "relaciones comerciales" abarca "las relaciones con socios comerciales, entidades de la cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa" (véase el Principio 13 de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar").

También se han tenido en cuenta las versiones más recientes de las siguientes normas empresariales e iniciativas voluntarias:

Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

Los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

### **3 PRINCIPIOS**

#### **PRÁCTICAS LABORALES**

##### **Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil**

CODENSA y EMGESA rechazan el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio<sup>3</sup> —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

CODENSA y EMGESA respetan los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT.

##### **Respeto a la diversidad y no discriminación**

CODENSA y EMGESA rechazan toda forma de discriminación<sup>4</sup> y mantiene el compromiso de velar por que todos sus trabajadores, tanto reales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo la igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo.

##### **Libertad de asociación y negociación colectiva**

CODENSA y EMGESA reconocen el derecho de sus empleados a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce así mismo el derecho a la representación de los trabajadores, dentro de las distintas unidades de trabajo, por parte de sindicatos y demás formas

<sup>3</sup> Se entiende por trabajo forzoso 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 (véase el artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT).

<sup>4</sup> El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación directa, respectivamente:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, 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 distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

(Véase el artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT.)



de representación elegidas de conformidad con la legislación y las prácticas vigentes en los distintos países donde se desarrolle la relación laboral.

CODENSA y EMGESA reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento preferente para la determinación de las condiciones contractuales de sus empleados, así como para la regulación de las relaciones entre la directiva y los sindicatos.

### **Seguridad y salud laboral**

CODENSA y EMGESA tienen el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral.

CODENSA y EMGESA promueven la difusión y refuerzo de una cultura de la seguridad, desarrollando la concienciación sobre el riesgo, y fomenta el comportamiento responsable por parte de sus trabajadores, mediante sesiones de información y formación, entre otras actividades.

CODENSA y EMGESA trabajan para proteger la seguridad y salud de sus empleados y los intereses de las demás partes afectadas, sobre todo a través de medidas preventivas.

### **Condiciones de trabajo justas y favorables**

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, CODENSA y EMGESA rechazan toda forma de acoso —ya sea verbal, físico, sexual o psicológico—, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo.

Nuestra política de remuneraciones tiene en cuenta el principio de retribución justa del trabajo y respeta el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, basada en la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe (Convenio 100 de la OIT). La remuneración mínima que reciban los empleados del Grupo no podrá ser inferior al mínimo recogido en los convenios colectivos y en la normativa laboral vigente en cada país, de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT.

CODENSA y EMGESA reconocen así mismo la importancia de la formación y orientación profesional para el desarrollo de los recursos humanos y de sus capacidades, impulsando las formas de implicación y participación de los empleados y sus representantes.

## **COMUNIDADES Y SOCIEDAD**

### **Respeto a los derechos de las comunidades**

CODENSA y EMGESA mantienen el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales y contribuir a su ejercicio, incluso por medio de la promoción de actividades de consulta libre e informada. En este sentido, CODENSA y EMGESA le prestan especial atención a las

comunidades más vulnerables, como las poblaciones indígenas y tribales<sup>5</sup>, incluso por medio de la promoción de proyectos de desarrollo local en beneficio de dichas comunidades.

Más concretamente, en el diseño y construcción de proyectos de infraestructuras, CODENSA y EMGESA se comprometen a tener muy en cuenta, utilizando estudios adecuados de impacto ambiental y social, su huella medioambiental y el respeto a los derechos humanos en las zonas en las que vayan a desarrollarse dichos proyectos. Cuando la ejecución de un proyecto pueda conllevar la reubicación de comunidades locales, el objetivo será reducir al mínimo el impacto sobre ellas, a través de una interacción cercana y con una compensación justa.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, CODENSA y EMGESA se comprometen a garantizar que los cuerpos de seguridad privada que protegen al personal y a las propiedades del Grupo en las zonas de actividad actúen de acuerdo a la legislación y las normativas nacionales vigentes y del Derecho internacional, y a la vez anima a las fuerzas de seguridad de los Estados a hacer lo propio.

CODENSA y EMGESA tienen así mismo el compromiso de velar por que sus productos y servicios no comprometan la seguridad e integridad física de sus clientes, en la medida de lo razonablemente previsible.

### **Integridad: Tolerancia cero con la corrupción**

CODENSA y EMGESA reconocen que la corrupción es uno de los factores que socava las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad. Por ello, rechaza la corrupción en todas sus formas, tanto directa como indirecta.

Para este fin, CODENSA y EMGESA han reforzado su compromiso a través de un programa de lucha contra la corrupción denominado "Plan de tolerancia cero con la corrupción"<sup>6</sup>.

### **Privacidad y comunicaciones**

CODENSA y EMGESA respetan la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, y mantiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que obran en su poder.

CODENSA y EMGESA se comprometen también a velar por que todas sus comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas hacia las distintas culturas, y presta especial atención a no afectar negativamente al público más vulnerable, como es la infancia.

<sup>5</sup> Estos términos se refieren:

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

b) 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, conserven todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

(Véase el artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT.)

<sup>6</sup> [http://www.enel.com/en-GB/governance/controls/internal\\_controls/ztc\\_plan/](http://www.enel.com/en-GB/governance/controls/internal_controls/ztc_plan/)



## **4 EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO**

De conformidad con el contenido de los "Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'", este documento representa el compromiso público con los derechos humanos que CODENSA y EMGESA han contraído con todas las personas con quienes interactúa.

Con el fin de aplicar los compromisos recogidos en este documento, CODENSA y EMGESA establecerán procesos adecuados de debida diligencia<sup>7</sup> que garanticen su implantación y seguimiento a través de los planes de actuación que se deriven del Plan de sostenibilidad.

### **4.1 Incumplimientos: comunicación por parte de los interlocutores**

Cuando cualquier persona relacionada con CODENSA y EMGESA, ya sea un empleado o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello a la Función de Auditoría.

Las comunicaciones pueden cursarse a través de los siguientes medios:

- Por correo electrónico:  
Buzón ético de Endesa  
Link Buzón Ético: [www.endesa.com](http://www.endesa.com)
- Por correo postal, a la siguiente dirección:  
Gerencia de Auditoría carrera 13 A N° 93-66 Piso 6, Bogotá Colombia

También es posible realizar cualquier comunicación a través de los canales correspondientes de cada una de las sociedades de Enel.

En el tratamiento de estas comunicaciones, la Función de Auditoría actuará para proteger a los informantes de cualquier forma de represalia, entendiéndose como tal cualquier acto que pueda dar lugar a la mera sospecha de que la persona en cuestión pueda ser objeto de cualquier forma de discriminación o penalización. Además, se garantiza la confidencialidad de la identidad de los informantes, salvo que en la legislación aplicable se establezca lo contrario.

En todo caso en que, a partir de una comunicación de este tipo, se determine que se ha producido un incumplimiento de los principios recogidos en esta Política, se aplicará el procedimiento correspondiente previsto en el Código ético.

---

<sup>7</sup> Según los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (principios 17-21), la adopción de la debida diligencia en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continuada que la empresa adopta según el sector en el que desarrolle su actividad, el contexto de sus operaciones, el tamaño de la empresa y otros factores, con el fin de velar por que se respeten los derechos humanos y por no contribuir a la violación de dichos derechos. Este proceso implica "identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas" de los efectos negativos potenciales generados por la empresa.

#### **4.2 Competencias del Comité de Control y Riesgo de Enel SpA**

El Comité de Control y Riesgo, habiendo examinado esta Política de derechos humanos y habiéndola presentado al Consejo de Administración para su aprobación, evaluará cualquier posible modificación o incorporación que se pretenda introducir en ella y la someterá a la aprobación del Consejo.

#### **4.3 Competencias de la unidad CSR**

La unidad de Responsabilidad Social Corporativa tiene las siguientes funciones:

- Planificación y coordinación de la implantación del proceso de debida diligencia, en colaboración con las demás funciones implicadas, en el ámbito de sus respectivas áreas de responsabilidad.
- Información al Comité de Control y Riesgo sobre la implantación del proceso de debida diligencia.
- Cada año, inclusión en el Informe de sostenibilidad del Grupo de la información sobre el cumplimiento por parte de Enel de sus compromisos plasmados en este documento.

#### **4.4 Revisión**

La presente Política será revisada periódicamente, a partir de las propuestas formuladas por el Comité de Control y Riesgo, para garantizar su adecuación y efectiva implantación. Todas las revisiones estarán sometidas a la aprobación del Consejo de Administración de Enel SpA.

#### **4.5 Comunicación y formación**

La Política de derechos humanos será distribuida a todas las personas que interactúan con CODENSA y EMGESA, tanto interna como externamente, a través de iniciativas específicas de comunicación. Se llevarán a cabo acciones formativas para asegurar que todos los empleados de CODENSA y EMGESA comprendan adecuadamente el contenido de esta Política.

### **5 DEFINICIONES**

Trabajo forzoso 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 2.1 del Convenio 29 de la OIT)

Relaciones comerciales

Relaciones con socios comerciales y entidades de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa.  
(Principio 13 de los "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'").



**Discriminación**

El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación directa, respectivamente:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, 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 distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.
- (Artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT)

**Poblaciones indígenas y tribales**

Estos dos términos se refieren, respectivamente:

- a) a 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 por una legislación o normativa especial;
  - (b) 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, conserven todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.
- (Artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT)

**Debida diligencia**

Según los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (principios 17-21), el término "debida diligencia" en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que la empresa adopta según el sector en el que desarrolle su actividad, el contexto de sus operaciones, el tamaño de la empresa y otros factores, con el fin de velar por que se respeten los derechos humanos y por no contribuir a la violación de dichos derechos. Este proceso implica "identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas" de los potenciales impactos negativos generados por la empresa.

## 6 REFERENCIAS INTERNAS

Los siguientes documentos internos complementan y se encuentran vinculados a los principios consignados en la presente Política:

1. El Código ético
2. El Plan de tolerancia cero con la corrupción
3. El Modelo de Prevención de Riesgos Penales y las Directrices 231
4. El Acuerdo Marco Internacional con Sindicatos Mundiales

## 7 CONTROL DE CAMBIOS

Los cambios que se realicen al presente documento se consignan en la siguiente tabla:

| Versión | Fecha       | Descripción de la modificación | Aprobado por     |
|---------|-------------|--------------------------------|------------------|
| 1       | 28-ago-2013 | Versión inicial                | Lucio Rubio Díaz |

|                                                                                                              |                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| REVISADO POR<br>FIRMA:<br> | APROBADO POR<br>FIRMA:<br> |
| Nombre: Maria Celina Restrepo<br>Cargo: Gerente de Comunicaciones                                            | Nombre: Lucio Rubio Diaz<br>Cargo: Director País                                                              |