Política de derechos humanos de Enersis S.A.

Cuando cualquier persona relacionada con Enersis S.A., ya sea un empleado o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello a la Gerencia de Auditoría Interna.

Las comunicaciones pueden cursarse a través de los siguientes medios:

- Por correo electrónico:
  Buzón ético de
  Link Buzón Ético: www.enersis.cl
  O, en el caso de los trabajadores de ENERSIS S.A.: a través de la intranet de la empresa
- Por correo postal, a la siguiente dirección:
  Gerencia de Auditoría Interna. Santa Rosa N°76 piso 9, Santiago.

Compromiso de Enersis S.A. de respetar los derechos humanos

Esta Política recoge el compromiso y las responsabilidades de Enersis S.A. en relación con todos los derechos humanos, y en especial con los que afectan a nuestra actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por todos los trabajadores de Enersis S.A.,

Enersis S.A. promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales[1] 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.

La presente Política fue aprobada por el Directorio de Enersis S.A. el XXX de XXX de 2013.

Referencias internacionales

Esta Política se basa en los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
   a) La Declaración Universal de Derechos Humanos.
   b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
   c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. 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.
3. La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
4. El convenio de la OIT número 169 sobre los derechos de poblaciones indígenas y tribales.

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

1. Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.
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. 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".

[1] 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").

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. Acuerdo Marco Internacional con Sindicatos Mundiales.

Principios

Prácticas laborales

Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil

Enersis S.A. rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio[2] —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.

Enersis S.A. respeta 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

Enersis S.A. rechaza toda forma de discriminación[3] y mantiene el compromiso de velar porque 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

Enersis S.A. reconoce el derecho de sus trabajadores 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 por parte de sindicatos, que corresponda de acuerdo a la legislación, y demás formas de representación elegidas de conformidad con la misma y las prácticas vigentes. Enersis S.A. reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento voluntario para la determinación de condiciones contractuales de sus trabajadores, así como para la regulación de las relaciones entre la directiva y los sindicatos.

Seguridad y salud laboral

Enersis S.A. tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral.

Enersis S.A. promueve la difusión y refuerzo de una cultura de la seguridad, desarrollando la toma de conciencia sobre el riesgo, y fomenta el comportamiento responsable por parte de sus trabajadores, mediante sesiones de información y formación, entre otras actividades.

---

[2] 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).

[3] El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación arbitraria directa, respectivamente:
a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, 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 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.)

Enersis S.A. trabaja para proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, sobre todo a través de medidas preventivas.

Condiciones de trabajo justas

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, Enersis S.A. rechaza 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 hombres y mujeres 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 trabajadores de Enersis S.A. 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.

Enersis S.A. reconoce 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 trabajadores y sus representantes.

Comunidades y sociedad

Respeto a los derechos de las comunidades

Enersis S.A. mantiene el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales, en la forma que determine la legislación nacional vigente, incluso, según corresponda de acuerdo a la misma, por medio de la promoción de actividades de consulta libre e informada. En este sentido, Enersis S.A. presta especial atención a las comunidades más vulnerables, como las poblaciones indígenas y tribales[4], 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, Enersis S.A. se compromete 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, ateniéndose al cumplimiento de la legislación nacional vigente. Cuando la ejecución de un proyecto pueda conllevar la reubicación de comunidades locales, el objetivo será reducir al mínimo el impacto sobre las mismas, a través de una interacción cercana y con una compensación justa, estándose al cumplimiento de la legislación nacional vigente.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, Enersis S.A. se compromete a garantizar que los servicios de seguridad privada que protegen al personal y a las propiedades de Enersis S.A. en las zonas de actividad, actúen de acuerdo a la legislación y las normativas

[4] Estos términos se refieren:
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.
(Véase el artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT.)

nacionales vigentes; así como a las del Derecho internacional recogidas en los tratados suscritos y ratificados por la República de Chile. Enersis S.A. tiene 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

Enersis S.A. reconoce 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, Enersis S.A. ha reforzado su compromiso a través de un programa de lucha contra la corrupción denominado "Plan de tolerancia cero con la corrupción"[5].

Privacidad y comunicaciones

Enersis S.A. respeta 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.

Enersis S.A. se compromete 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.

[5] http://www.enersis.cl

Ejecución y seguimiento

De conformidad con el contenido de los "Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'", este documento representa el compromiso público con los derechos humanos que Enersis S.A. ha contraído con todas las personas con quienes interactúa.

Con el fin de aplicar los compromisos recogidos en este documento, la Gerencia de Comunicación de Enersis S.A. establecerá procesos adecuados de debida diligencia[6] que garanticen su implantación y seguimiento a través de los planes de actuación que se deriven del Plan de sostenibilidad de Enersis S.A..

Incumplimientos: comunicación por parte de los interlocutores

Cuando cualquier persona relacionada con Enersis S.A., ya sea un empleado o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello a la Gerencia de Auditoría Interna.

Las comunicaciones pueden cursarse a través de los siguientes medios:

- Por correo electrónico:
  Buzón ético
  Link Buzón Ético: www.enersis.cl
  O, en el caso de los trabajadores de Endesa: a través de la intranet de la empresa
- Por correo postal, a la siguiente dirección:
  Gerencia de Auditoría Interna. Santa Rosa N°76 piso 9, Santiago.

En el tratamiento de estas comunicaciones, la Gerencia de Auditoría Interna 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[7].

Competencias de la Gerencia de Comunicación.

La Gerencia de Comunicación 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 Directorio sobre la implantación del proceso de debida diligencia.

[6] 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.

[7] Principio 4.5 del Código ético.

- Cada año, inclusión en el Informe de sostenibilidad de Enersis S.A. de la información sobre el cumplimiento por parte de Enersis S.A. de sus compromisos plasmados en este documento.

Revisión

La presente Política será revisada periódicamente, a partir de las propuestas formuladas por la Gerencia de Comunicación para garantizar su adecuación y efectiva implantación. Todas las revisiones estarán sometidas a la aprobación del Directorio de Enersis S.A..

Comunicación y formación

La Política de derechos humanos será difundida entre las personas que interactúan con Enersis S.A., tanto interna como externamente, por la Gerencia de Comunicación, a través de iniciativas específicas de comunicación. Dicha Gerencia llevará a cabo acciones formativas para asegurar que todos los trabajadores de Enersis S.A. comprendan adecuadamente el contenido de esta Política.

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 arbitraria directa, respectivamente: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, 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 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.