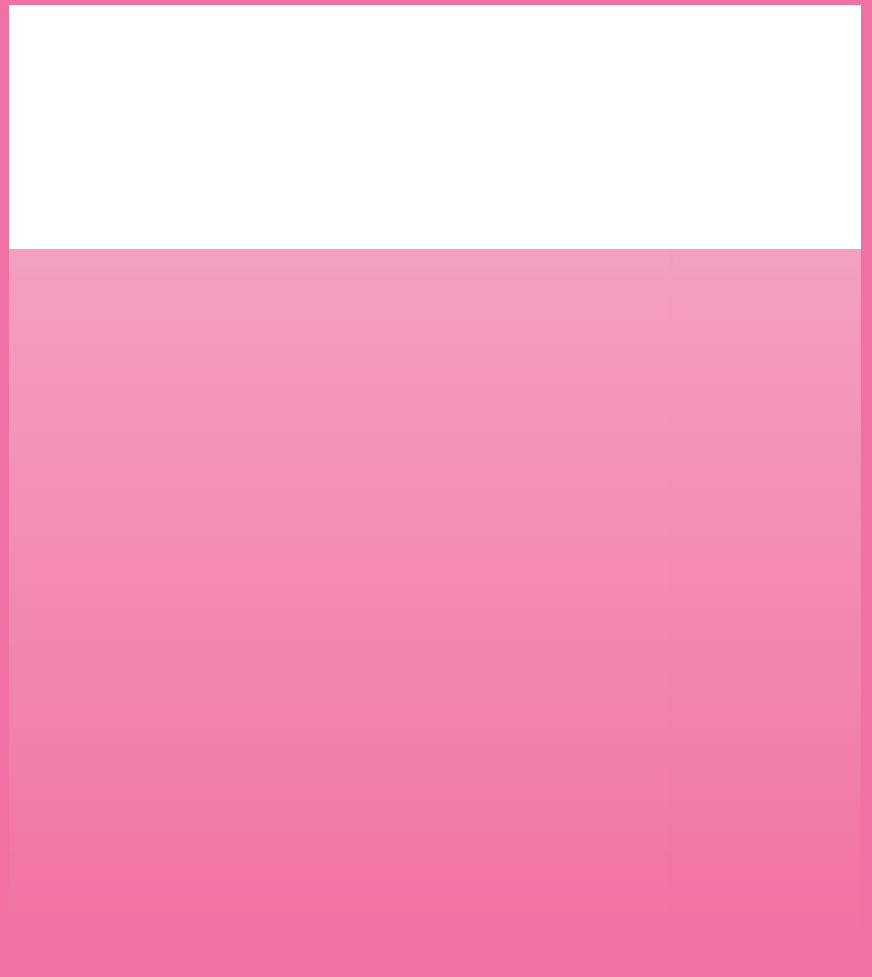


Política de Diversidad e Inclusión



Índice

- 1) Objetivos del documento y áreas de aplicación
- 2) Referencias
- 3) Definiciones y acrónimos
- 4) Principios generales
- 5) Plan de acción
- 6) Implementación de la política

1. Objetivos del documento y áreas de aplicación

Enel Américas cree que el respeto y la promoción de los principios de la no discriminación arbitraria, la igualdad de oportunidades e inclusión son valores fundamentales en el desarrollo de sus actividades. En este sentido Enel Américas busca mejorar el ambiente laboral y hacer posible una mejor calidad de vida en el trabajo, lo que conllevaría mejoras en sus resultados.

Enel Américas está comprometido en crear un ambiente de trabajo inclusivo en el cual cada trabajador pueda desarrollar su potencial y maximizar su contribución.

Este documento tiene por objetivo definir los principios claves requeridos para difundir una cultura que ponga atención en la diversidad y que agregue su valor.

Este documento debe ser implementado y aplicado, en la medida de lo posible, al interior de la empresa y de conformidad con la legislación vigente, las regulaciones y las normas de gobierno corporativo existentes en el país de aquélla. Deberá considerarse toda disposición relacionada con la normativa vigente en materia de sociedades y de mercado de valores, respetando las decisiones soberanas de los órganos de gobierno de la respectiva sociedad. En cualquier caso, donde pudiera existir conflicto entre lo descrito en este procedimiento y cualquiera de esas normativas, prevalecerá en todo momento lo que establezcan estas últimas.

2. Referencias

- Código Ético, aprobado y ratificado por el Directorio el 29 de febrero y 23 de marzo de 2016, respectivamente.
- Política de Derechos Humanos, aprobado y ratificado por el Directorio el 29 de febrero y 23 de marzo de 2016, respectivamente.
- Reglamento del Canal Ético, aprobado y ratificado por el Directorio el 29 de febrero y 23 de marzo de 2016, respectivamente.
- Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción (PTCC), aprobado y ratificado por el Directorio el 29 de febrero y 23 de marzo de 2016, respectivamente.

3. Definiciones y acrónimos

Discriminación Arbitraria:

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, basada en atributos que no tengan relación con el trabajo contratado y que tiene como efecto invalidar o debilitar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Las prácticas discriminatorias pueden ser directas o indirectas.

La discriminación puede estar fundada en motivos tales como: la raza o etnia, el color de la piel, la nacionalidad, el idioma, la situación socio económica, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, el estado civil, la religión o creencia, la ideología u opinión política, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, la edad, la filiación, el origen social, el estatus familiar, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Expatriado:

Un trabajador que temporalmente ha sido destinado a prestar sus labores en un país diferente (país de destino) del de la compañía donde está contratado (país de origen).

RHO:

Recursos Humanos y Organización.

Sostenibilidad:

Área de Sostenibilidad.

F&S:

Áreas de Formación y Selección que se encuentran dentro de la Unidad Organizativa de Desarrollo de Recursos Humanos.

4. Principios generales

El Grupo rechaza toda forma de discriminación arbitraria y está comprometido a asegurar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. La Administración de Enel Américas hará su mejor esfuerzo por promover y mantener un clima de respeto para la dignidad de la persona, el honor y su identidad. También asegurará los más altos estándares de confidencialidad respecto de cualquier información sobre la esfera privada de los trabajadores a la que pudiera tener acceso. En consecuencia, en cumplimiento de los valores y principios contenidos en el Código Ético de Enel Américas, se adoptan los siguientes principios claves:

No Discriminación Arbitraria

Todos los trabajadores son tratados exclusivamente sobre la base de sus habilidades y destrezas profesionales en todas las decisiones relativas a la relación laboral. Sin perjuicio de lo anterior, en el desempeño de sus funciones y en su comportamiento cotidiano, cada trabajador deberá respetar las Políticas, Códigos, Directivas Internas, Planes y demás instrumentos aprobados por el Directorio de la sociedad.

Toda forma de discriminación por razones políticas, religiosas, de nacionalidad, étnicas, raciales, lingüísticas, de género y edad están prohibidas. Asimismo lo está cualquier forma de discriminación por características personales tales como creencias personales, orientación sexual, por participar o ser miembro de un sindicato y cualquier otra forma de discriminación social.

En virtud de este principio no se tolerará el acoso u hostigamiento.

Igualdad de Trato y de Dignidad para todas las formas de diversidad

La Diversidad es un valor a reforzar y a incentivar, y la igualdad de trato y de oportunidades será garantizada para cualquier clase de diversidad.

Más aún, los factores personales relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar no pueden dar lugar a un tratamiento menos favorable.

Inclusión

Enel Américas está comprometido a que en la implementación de sus acciones, prácticas, procesos y servicios no se restringirá el acceso a ninguno de los actores involucrados (stakeholders), sean ellos trabajadores, clientes o contratistas.

Cualquiera tendrá la oportunidad de participar en los procesos de la Compañía, y no habrá barreras implícitas o explícitas cualquiera sea la unidad a la que pertenezca, la función que desempeñe, el país, género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad o cualquiera otra diversidad.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Enel Américas promueve un equilibrio entre la vida laboral y familiar, otorgando soluciones para atender las necesidades reales y diarias de sus trabajadores. Persigue fomentar el respeto por las distintas situaciones en que una persona se puede encontrar a lo largo de su vida laboral.

5. Plan de acción

Enel Américas basado en los principios recién enunciados está comprometido a implementar acciones específicas que promuevan la no discriminación arbitraria y la inclusión para las siguientes clases de diversidad:

Igualdad de oportunidades.

En orden a reconocer, respetar y gestionar las diferencias de sexos, mientras se asegura el desarrollo de sus talentos y la igualdad de oportunidades y trato, las

siguientes acciones serán implementadas:

- En los procesos de reclutamiento y selección, RHO en la fase inicial de éstos, buscará tender al equilibrio de los sexos en cuanto a la representación de estos en el total de la población evaluada. Cuando esto no sea posible se dará cuenta expresa de la razón, debiendo registrarse.
- El área de Formación implementará relaciones con universidades o institutos de estudios superiores destinadas a identificar programas y oportunidades de colaboración para promover la participación y la inclusión de estudiantes mujeres, especialmente en áreas técnicas.
- En Enel Américas y sus filiales se propondrán en las instancias societarias correspondientes programas que persigan lograr un equilibrio entre las necesidades parentales de sus trabajadores y sus aspiraciones de crecimiento profesional. Estos consisten en una serie de entrevistas entre las trabajadoras, sus jefes y RHO antes y después de una experiencia de maternidad en orden a incrementar el valor de ésta tanto para la trabajadora como para la empresa. Además, y con carácter voluntario, se asignará un tutor para todas aquellas trabajadoras que estén haciendo uso o vayan a hacer uso de su permiso pre y post natal.

Edad

En orden a reconocer, respetar y gestionar las diferencias entre las generaciones, asegurando la integración, la motivación y la transferencia de conocimientos, las siguientes acciones serán implementadas:

- Se implementará un Programa de tutorías para apoyar a los trabajadores en periodos de transición importantes tales como el período posterior a la contratación. Podrá ser solicitado en forma voluntaria por Recursos Humanos la asignación de un tutor cuando se requiera y durará según el caso en particular.
- El desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa se asegurará apoyándose en la participación de aquéllos más experimentados, como trainers al interior de la compañía.

Nacionalidad

En orden a reconocer, respetar ,gestionar las diferencias entre personas de diferentes nacionalidades y fomentar su integración, a todos los expatriados se les asignará un tutor, según necesidad de la persona, que lo asistirá y apoyará durante todo el tiempo que dure su expatriación.

Discapacidad

En orden a reconocer, respetar y gestionar las diferentes habilidades entre las personas al interior del Grupo, a partir de las ventajas que cada persona tiene, cada país identificará un encargado de las materias relacionadas con la discapacidad.

Este encargado apoyará tanto a RHO como a supervisores y trabajadores, para que se hagan cargo de levantar las necesidades que sobre esta materia se puedan presentar haciendo posible su gestión (específicamente la satisfacción de las necesidades y el desarrollo de las aspiraciones de los trabajadores discapacitados)

Acciones Transversales sobre Diversidad

Se diseñarán cursos y talleres sobre comportamientos y valores relacionados con la diversidad y la inclusión para los equipos del área de Recursos Humanos, para los nuevos trabajadores y nuevos supervisores.

Al igual que el respecto y cumplimiento de Políticas, Códigos, Directivas Internas, Planes y demás instrumentos aprobados por el Directorio de la sociedad, la diversidad y la inclusión son aspectos que se espera formen parte de las conductas y comportamientos de los trabajadores del Grupo. En virtud de lo anterior, todo esto será considerado en los procesos de evaluación de desempeño.

6. Implementación de la Política

El área de Recursos Humanos y Organización a nivel país es la responsable de implementar esta política y monitorear su implementación a partir de los objetivos y KPIs (Indicadores) definidos por el Holding.

Cada empleador de Enel Américas establece sus propios procedimientos con la condición que estos adhieran a los principios y directrices expuestos en esta política.

Los trabajadores podrán dirigir sus problemas, consultas y solicitudes sobre los principios de diversidad e inclusión y las iniciativas descritas en este documento al área de RHO.

Cada vez que a algún interesado le parezca que se ha producido un impacto negativo en esta materia, podrán reportarlo a la gerencia de Auditoría Interna, según lo dispone el Código Ético, a través de los canales de comunicación de las compañías de Enel Américas.

RHO definirá los objetivos y los encargados de los asuntos relacionados con la diversidad, para lo cual contará con el apoyo de Sostenibilidad, a fin de garantizar la integración y el equilibrio de los intereses económicos, sociales y medio ambientales, y que dicho enfoque integrado sea alcanzado. Estos se publicarán en el Plan de Sostenibilidad y en su respectivo informe.

