

# **POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS EMPRESA ELÉCTRICA PEHUENCHE S.A.**



**Noviembre 2025**

Todas las partes interesadas de Empresa Eléctrica Pehuenche S.A. pueden notificar cualquier violación o sospecha de violación de la Política de Derechos Humanos de las siguientes maneras:

- de forma escrita, es decir, a través de la web, mediante el sistema de denuncia en línea disponible en el siguiente [enlace](#);
- oralmente por teléfono, poniéndose en contacto con los números a los que se puede acceder a través de la página web anteriormente mencionada;
- o, a petición del informador, a través de una reunión directa fijada en un plazo razonable, a través de los canales anteriormente indicados.

# **1 COMPROMISO DE EMPRESA ELÉCTRICA PEHUENCHE S.A. CON EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Empresa Eléctrica Pehuenche S.A. se enfoca en crear valor compartido sostenible con todos sus grupos de interés internos y externos, innovando y buscando la excelencia y apalancando el respeto a la diversidad a lo largo de toda la cadena de valor de los negocios en los que opera.

Enel lidera la transición energética facilitando el acceso a soluciones más limpias y eficientes, estando siempre al lado de las personas, ayudándolas a gestionar conscientemente el consumo de energía y contribuyendo activamente a un estilo de vida más sostenible. Además, demuestra respeto y compromiso con las generaciones futuras, protegiendo el medio ambiente y construyendo un futuro sostenible y mejor para todos, con una visión a largo plazo.

Nuestro viaje comenzó fomentando el acceso a la energía para un número cada vez mayor de personas; luego nos hemos abierto a nuevas tecnologías, nuevos servicios, nuevas formas de usar la energía, nuevos modelos de asociación, involucrando lo más posible a todos nuestros grupos de interés para crear juntos un futuro más sostenible.

Una estrategia sostenible y un modelo de negocio integrado permiten contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas equilibrando al mismo tiempo los riesgos.

Una transición justa e inclusiva no deja a nadie atrás y tiene en cuenta las necesidades de todas las partes interesadas y, en concreto, de los más vulnerables. Con este fin:

- consideramos de manera proactiva las necesidades y prioridades de las personas y de la sociedad en general porque esto conduce a la innovación de procesos y productos, que es clave para un modelo de negocio competitivo, inclusivo y sostenible, considerando también la adopción de principios de circularidad, protección del capital natural y de biodiversidad;
- promovemos la participación de las principales partes interesadas externas e internas para sensibilizar y desarrollar un diálogo constructivo que pueda brindar un valioso aporte a la creación de soluciones que mitiguen el cambio climático.

Creemos que las empresas tienen la capacidad de tener impactos positivos en la sociedad: el respeto a los Derechos Humanos es un elemento fundamental para potenciar el progreso sostenible más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.

Con este fin, también nos comprometemos a adquirir, desarrollar y usar sistemas de Inteligencia Artificial para adherirnos a los principios de respeto de los derechos humanos, prevención de daños, equidad y transparencia, con especial atención a temas de inclusión y diversidad y la protección de todas las personas interesadas, en particular, aquellas que pueden pertenecer a grupos vulnerables, como los niños, niñas y adolescentes, las personas en situación de discapacidad, adultos mayores, y otros grupos históricamente discriminados o en riesgo de exclusión. Con esta Política expresamos nuestro compromiso de respetar todos los Derechos Humanos, y específicamente los más estrictamente conectados a nuestra cadena de valor, en consonancia con lo que se desprende de la consulta a nuestras partes interesadas (grupos de interés internos, empresas, proveedores, expertos en derechos humanos, think tanks, ONG, entre otros) realizada en línea con la Guía del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para Empresas: cómo desarrollar una Política de Derechos Humanos.

Nos comprometemos a monitorear la aplicación de esta política a) a través de un proceso específico de debida diligencia<sup>1</sup>, b) la promoción de prácticas en línea con una transición justa e inclusiva, y c) reportando evidencia de planes de acción desarrollados para prevenir y remediar en los casos en que se evidencian criticidades.

Esta política establece el compromiso y las responsabilidades que todas las personas que trabajan en nuestra empresa (Empresa Eléctrica Pehuenche S.A. y sus filiales), asumen en relación con los Derechos Humanos, y en especial los que aplican a nuestras actividades comerciales y operaciones industriales, así como los estándares que deben cumplir nuestros grupos de interés.

## 1.1 Referencias internacionales

Esta Política apoya los siguientes valores fundamentales del Derecho internacional y europeo y aplica sus principios fundamentales:

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

Además, se tomaron en consideración las últimas versiones de los siguientes estándares del sector privado e iniciativas voluntarias:

1. Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
2. Las Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales.
3. La Declaración tripartita de principios de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social.
4. Los "Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: aplicación del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar".
5. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Pueblos Indígenas.
6. Directrices de la OIT para una transición justa hacia economías ambientalmente sostenibles y Sociedades para todos.
7. La Ley de esclavitud moderna del Reino Unido de 2015.
8. Norma de desempeño en materia de sostenibilidad ambiental y social
9. Reglamento general de protección de datos (Reglamento UE 2016/679) del 25/05/2018

## 1.2 Referencias internas

Los siguientes documentos internos al Grupo Enel o a Empresa Eléctrica Pehuenche S.A., están vinculados y respaldan los principios establecidos en esta Política:

1. Código Ético.
2. Plan de tolerancia cero a la corrupción.

<sup>1</sup> 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 continua que una empresa implementa teniendo en cuenta el sector en el que opera, los contextos operativos y la dimensión de la empresa entre otras cosas, para asegurarse de que respeten o no sean cómplices de abusos contra los derechos humanos. Esto implica "identificar, prevenir, mitigar e informar" los efectos negativos que podría causar la empresa.

3. Programa de cumplimiento global de Enel.
4. El Modelo de Organización y Gestión según el Decreto Legislativo n. 231 de 8 de junio de 2001 ("Modelo 231") y otros modelos corporativos globales de prevención de riesgos penales.
5. Acuerdo marco global con asociaciones sindicales mundiales.
6. Política n. 344 - Aplicación del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679) 25/05/2018 en el ámbito del Grupo Enel.
7. Política n. 347 - Gestión de Violaciones de la Protección de Datos.
8. Política de salud.
9. Política de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.
10. Política contra el acoso.
11. Declaración de Enel contra el acoso.
12. Política de accesibilidad digital.
13. Política medioambiental.
14. Política de biodiversidad.
15. Política de evaluación y gestión del impacto ambiental y social (ESIA).
16. Política de denuncia de irregularidades.

## 2 PRINCIPIOS

Hemos seleccionado los principios a continuación en función de su relevancia para nuestras actividades y relaciones de negocio, y, a la vez, en el resultado del proceso de consulta de las partes interesadas mencionado anteriormente.

Nos comprometemos a respetar dichos principios y exigimos que cada parte interesada trate con nosotros de acuerdo con ellos, con especial atención a los conflictos afectados y contextos de alto riesgo.

Las partes interesadas se definen como todos aquellos que tienen un interés directo o indirecto en el negocio de Empresa Eléctrica Pehuenche S.A., como clientes, personas que trabajan en - y con - la compañía, ya sean ejecutivos o empleados, proveedores, contratistas, socios, otras empresas y asociaciones comerciales, comunidad financiera, sociedad civil, comunidades locales, pueblos originarios y comunidades tribales, instituciones nacionales e internacionales, medios de comunicación y las organizaciones e instituciones que los representan.

En particular, además de garantizar los estándares de calidad necesarios, se solicita a los proveedores que adopten las mejores prácticas en materia de derechos humanos y condiciones laborales (incluyendo horas adecuadas de trabajo, trabajo forzoso o infantil, respeto de la dignidad personal, no discriminación e inclusión de la diversidad, libertad de asociación y negociación colectiva), seguridad y salud en el trabajo, responsabilidad medioambiental y respeto por la protección de datos desde el diseño y por defecto.

A través de nuestro compromiso, aspiramos al progreso sostenible, para hacer que nuestra empresa y las comunidades con las que operamos sean más prósperas, inclusivas y resilientes, sin dejar a nadie atrás.

## 2.1 Prácticas de empleo

### 2.1.1 Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil

Rechazamos el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio<sup>2</sup> y cualquier forma de esclavitud y trata de personas, según lo define el Convenio de la OIT. n. 29 – y no confiscamos dinero ni documentos de identidad para retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

Consideramos que los niños, niñas y trabajadores menores de edad como los grupos con mayor probabilidad de verse afectados, por eso tenemos el máximo cuidado en respetar sus derechos en todas las actividades relacionadas con la cadena de valor.

Rechazamos el uso de mano de obra infantil. La edad mínima de los trabajadores está definida por la legislación vigente en el país donde se realizan las actividades, y en ningún caso debe ser inferior a la edad mínima establecida por el Convenio de la OIT. n. 138.

### 2.1.2 Respeto a la diversidad y no discriminación<sup>3</sup>

Promovemos los principios de diversidad, inclusión e igualdad de trato y oportunidades, y nos comprometemos a garantizar el derecho a condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal, así como a crear un entorno laboral donde las personas sean tratadas de manera justa y valoradas por su individualidad.

Nos comprometemos a proteger la integridad física y psicológica y la individualidad de cada persona, y nos oponemos a toda forma de comportamiento que resulte discriminatorio en relación con género, edad, situación de discapacidad, nacionalidad, orientación afectiva e identidad de género, etnia, religión, opiniones políticas y cualquier otra forma de diversidad individual, o que sea perjudicial para la persona y sus convicciones o preferencias. En consecuencia, promovemos la libertad de expresión de las personas.

No toleramos el acoso físico, verbal, visual, sexual o psicológico que resulte en un entorno de trabajo denigrante, hostil, humillante, intimidante, ofensivo o inseguro.

Nos comprometemos a una transición energética “justa para todos”, incluso mediante la oferta de servicios innovadores e inclusivos de carácter único, prestando especial atención a los clientes en condiciones de vulnerabilidad y fragilidad (como, por ejemplo, grupos demográficos en función de la edad, personas con dificultades económicas, marginados), así como a las personas en situación de discapacidad.

Nos comprometemos a responder siempre a las sugerencias y quejas de los clientes y asociaciones de consumidores, haciendo uso de sistemas de comunicación adecuados y oportunos (por ejemplo, servicios de call center y direcciones de correo electrónico), y a considerar las necesidades de todos nuestros clientes, prestando especial atención a las personas en situación de discapacidad.

---

<sup>2</sup> Por trabajo forzado u obligatorio se entiende: 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 art. 2 apa. 1, Convención n.º 29 de la OIT).

<sup>3</sup> El término discriminación comprende cualquier distinción, tanto directa como la indirecta, respectivamente: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, 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 otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (Véase art. 1 apa. 1, Convención n.º 111 de la OIT).

### 2.1.3 Libertad de asociación y negociación colectiva

Protegemos el derecho de las personas que trabajan con nosotros a formar o participar en organizaciones destinadas a defender y promover sus intereses. Asimismo, respetamos su derecho a ser representados, dentro de las distintas unidades de trabajo, por sindicatos u otras formas de representación elegidos de acuerdo con las legislaciones y prácticas vigentes en los distintos países donde actúan.

Creemos que la negociación colectiva es el instrumento preferido para determinar las condiciones contractuales de las personas que trabajan con nosotros y regular las relaciones entre la dirección de la compañía 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 máspreciado a proteger en cualquier momento, tanto en el trabajo como en el hogar y durante el tiempo libre.

Es por eso que nos comprometemos a desarrollar y difundir una cultura sólida de la salud, seguridad y bienestar, a garantizar procesos y espacios de trabajo cada vez más saludables y seguros para nuestros empleados y para todos los que trabajan con Enel, así como a promover comportamientos orientados a la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. Nos comprometemos activamente a favorecer el bienestar personal y organizativo como factores facilitadores del compromiso y el potencial innovador de las personas.

Promovemos la comunicación en todos los niveles de la organización para difundir los principios estratégicos que guían nuestro accionar diario y fortalecer la conciencia individual y la adopción de conductas responsables por parte de todos.

Promovemos la consulta y participación de los trabajadores y sus representantes como palanca fundamental para maximizar la protección de la Salud y la Seguridad.

Nuestro compromiso también abarca la integración de la salud y la seguridad en todos los niveles de la organización y en todos los procesos, en las actividades de formación, en la selección y gestión rigurosa de proveedores y contratistas, en el intercambio de información y en la actividad constante de análisis comparativo con el exterior.

También involucramos a nuestras empresas contratistas y proveedores en programas de desarrollo y concientización: cada individuo debe sentirse responsable de su propia salud y seguridad, así como de la de los demás.

### 2.1.5 Condiciones laborales justas y favorables

Cada persona que trabaja con nosotros, a lo largo de toda la cadena de valor, tiene derecho a condiciones que respeten su salud, seguridad, bienestar y dignidad, jornada máxima de trabajo, períodos de descanso diario y semanal, y un período anual de vacaciones retribuidas.

La remuneración de las personas que empleamos se basa en principios de recompensa justa y en el respeto de la igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo (Convenio de la OIT n. 100). La compensación mínima no puede ser inferior al salario mínimo establecido en los contratos colectivos de trabajo y la normativa legal vigente de acuerdo con las disposiciones de los convenios de la OIT.

También creemos en la importancia de la orientación y formación profesional para el desarrollo de las personas que trabajan en la compañía y sus competencias, más aún en situaciones impactadas



por la transición energética y que nos impulsen a adoptar un enfoque de circularidad que se traduzca en recalificar y potenciar los potenciales existentes a través de programas de recalificación y formación en nuevas habilidades para fomentar una transición justa.

## **2.2 Comunidad y sociedad**

### **2.2.1 Medio ambiente**

Consideramos que la mitigación de los cambios climáticos y la defensa del capital natural se encuentran entre los desafíos más difíciles para garantizar que las personas puedan disfrutar de sus derechos.

La protección del medio ambiente y los recursos naturales, la acción climática y la contribución a un desarrollo económico sostenible son factores estratégicos en la planificación, desempeño y desarrollo de nuestras operaciones, junto con nuestro compromiso más amplio de acelerar los procesos de descarbonización y electrificación para permitir la contención del calentamiento global en conformidad con el Acuerdo de París y, al mismo tiempo, impulsar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Nuestro compromiso está avalado por los cinco principios clave (junto con los 10 objetivos estratégicos) de nuestra política medioambiental:

1. Proteger el medio ambiente, evaluando los riesgos y mediante la prevención de los impactos.
2. Mitigar la degradación ambiental y el cambio climático mediante el establecimiento de objetivos para mejorar los procesos y el desempeño ambiental de los activos.
3. Mejorar y promover la sostenibilidad medioambiental de los productos y los servicios.
4. Crear valor compartido para la empresa y grupos de interés.
5. Adoptar y cumplir los compromisos voluntarios, promoviendo prácticas ambiciosas de gestión medioambiental.

La política medioambiental del grupo también incluye un compromiso específico de respeto a la biodiversidad.

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

Somos conscientes de que nuestras actividades pueden tener una influencia directa o indirecta en las comunidades donde operamos, por eso las relaciones comunitarias responsables constituyen un pilar de nuestra estrategia.

Las condiciones individuales, el desarrollo económico y social y el bienestar general de la colectividad están estrictamente conectados: por lo tanto, nos comprometemos a realizar nuestras inversiones de manera sostenible y a promover iniciativas culturales, sociales y económicas en las comunidades locales y nacionales involucradas para avanzar en la inclusión social a través de la educación, la formación y el acceso a la energía.

También nos comprometemos a garantizar que nuestros productos y servicios estén diseñados para ser accesibles para todos y no comprometer la seguridad e integridad física de nuestros clientes, en la medida de lo razonablemente previsible.

### **2.2.3 Respeto de los derechos de las comunidades locales**

Nos comprometemos a respetar los derechos de las comunidades locales y contribuir a su crecimiento económico y social.

Asimismo, colaboramos con proveedores, contratistas y socios que respetan los Derechos Humanos y contribuyen al desarrollo socioeconómico de las comunidades donde operamos.



Esto pasa por, y no se limita a, promover actividades de consulta previa, libre e informada e implementar acciones de inclusión social (mano de obra local, capacitación en salud y seguridad, desarrollo de proyectos locales – también en asociación con organizaciones locales). De hecho, el conocimiento de los requerimientos locales específicos y una escucha continua de las necesidades de las comunidades nos permiten desarrollar acciones sólidas también en situaciones de inéditas e imprevistas emergencias.

Más específicamente, en el diseño y construcción de proyectos de infraestructura, nos comprometemos a tener debidamente en cuenta, a través de adecuadas evaluaciones de impacto ambiental y social, su huella ambiental y el respeto a los Derechos Humanos en las áreas donde se desarrollarán los proyectos.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, requerimos que las fuerzas de seguridad privadas que protegen al personal y los activos de la compañía, en las áreas en que esta ópera, actúen de la misma manera y de forma consistente con las leyes y regulaciones nacionales aplicables y los estándares internacionales.

#### **2.2.4 Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales<sup>4</sup>**

Prestamos especial atención a las comunidades más vulnerables, como las indígenas, los pueblos originarios y tribales, y nos comprometemos a respetar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

Al desarrollar nuestros proyectos, nos comprometemos a involucrar a todas las partes interesadas relevantes, incluidas las comunidades indígenas y tribales, ya que creemos que la participación activa de la comunidad durante todo el proceso es esencial.

#### **2.2.5 Integridad: tolerancia cero a la corrupción**

Adoptamos un enfoque basado en el respeto de los derechos humanos, conscientes del doble impacto que tienen los fenómenos de corrupción, socavando, por un lado, el propio papel del Estado como entidad soberana que prevé el bienestar de sus ciudadanos y exponiendo, por el otro, a las personas más desfavorecidas y marginadas de la sociedad ante las consecuencias de un mal funcionamiento de las instituciones públicas y de una mayor vulnerabilidad.

También por esta razón, combatimos 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.

Adoptamos modelos organizativos y sistemas de prevención y contención del riesgo de corrupción que están integrados y respaldados por el “Plan de Tolerancia Cero contra la Corrupción”, uno de los pilares en los que se articula nuestro Sistema de Control Anticorrupción.

#### **2.2.6 Confidencialidad y Privacidad**

Respetamos la confidencialidad y el derecho a la privacidad de nuestras partes interesadas y estamos comprometidos con el uso lícito, correcto y responsable de la información y de los datos

---

<sup>4</sup>Estos términos se refieren a:

a) pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los distinguen de otros sectores de la comunidad nacional, y cuya condición está regulada total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o reglamentos especiales;

b) pueblos de países independientes que se consideran indígenas por su descendencia de las poblaciones que habitaban el país, o una región geográfica a la que pertenece el país, en el momento de la conquista o colonización o el establecimiento de los límites estatales actuales y que, independientemente de su condición jurídica, conservan algunas o todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas. (Ver A. 1.1 del Convenio 169 de la OIT).

personales de quienes trabajan en nuestra organización, de nuestros clientes y de cualquier otra parte interesada.

La protección en el tratamiento de datos personales es un desafío importante para nosotros en la era de la digitalización y la globalización del mercado.

Reconocemos que la protección de los datos personales es un derecho fundamental, reconocido en instrumentos internacionales y en la Constitución Política chilena y como tal implementa medidas técnicas, organizativas y normativas para el debido tratamiento de los mismos.

El principio de “Privacy by design” (la protección de datos incorporada desde la fase de diseño de una iniciativa empresarial) y “by default” (aplicar automáticamente configuraciones que respeten la privacidad de los usuarios finales) son parte integrante de nuestros procesos de gestión y digitalización, así como el análisis de riesgo de las actividades de tratamiento.

Los datos personales se protegen adoptando estándares internacionales; las modalidades de tratamiento y su conservación se definen con el apoyo de la Oficina de Protección de Datos (DPO) respetando las políticas y procedimientos internos y la normativa europea y nacional.

También nos comprometemos a exigir la adopción de los mismos estándares a todas las sociedades de terceros que puedan tener que tratar los datos personales de los clientes o de nuestros trabajadores por cuenta nuestra, en calidad de encargados de tratamiento. Para ello, se prevén cláusulas específicas en los contratos que se suscriban con ellos.

#### 2.2.7 Comunicaciones

Nos comprometemos a asegurar que las comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas de las diferentes culturas, sin afectar negativamente a los públicos más vulnerables, como los niños y los adultos mayores.

Además, exigimos que los contratos y comunicaciones dirigidos a nuestros clientes: sean claros y sencillos, redactados en un lenguaje lo más cercano posible al utilizado normalmente por las personas a las que se dirige el mensaje; acatar la legislación estatutaria, sin recurrir a prácticas evasivas o indebidas; ser exhaustivo y no omitir ningún elemento relevante que pueda afectar la decisión del cliente; estar disponible en nuestros sitios web; ser accesible, con responder a las necesidades de las personas en situación de discapacidad.

### 3 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación y el seguimiento de los compromisos expresados en esta Política se basan en procesos adecuados de Debida Diligencia.

Enel, de hecho, como piden los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas y la Guía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre el deber de diligencia para una conducta empresarial responsable, ha definido un proceso para evaluar la solidez del sistema de gestión para los derechos humanos. El proceso abarca toda la cadena de valor en los diferentes Países en los que opera el Grupo y permite evaluar tanto el nivel de alineación de los procesos y de los procedimientos con los requisitos de gestión de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, como el nivel de integración del respeto de los principios contenidos en esta Política dentro de las prácticas empresariales.

La evaluación del riesgo percibido, en combinación con la identificación de posibles lagunas, permite definir los principales asuntos en materia de derechos humanos y analizar los sistemas de

organización y control para la correcta integración de los derechos humanos en las prácticas empresariales, identificando posibles áreas de mejora.

En particular, se tienen en cuenta las perspectivas de los grupos de interés mediante la identificación de los principales asuntos. La Debida Diligencia se lleva a cabo en los diferentes Países en los que el Grupo está presente, e involucra a grupos de interés y expertos relevantes de diferentes sectores, incluida la sociedad civil y las instituciones académicas.

Específicamente, se consulta a trabajadores directos e indirectos, representantes de la sociedad civil de comunidades locales y pueblos indígenas y tribales, sindicatos, instituciones locales, empresas y asociaciones profesionales y clientes.

Por lo tanto, se elaboran planes de acción específicos para cada País de presencia y un plan de mejora para gestionar de manera centralizada, en aras de armonizar e integrar a nivel global procesos y políticas a aplicar a nivel local.

Los proveedores son supervisados en materia de Derechos Humanos con el fin de detectar cualquier problema crítico con antelación y tomar las medidas correspondientes.

La unidad dedicada a la gestión de los Derechos Humanos se encarga de integrar la Política de derechos humanos en los procesos empresariales y de garantizar la ejecución de las actividades de Debida Diligencia.

Las unidades locales de sostenibilidad se encargan de integrar la Política de derechos humanos en el país de pertenencia.

### 3.1. Denuncias de las partes interesadas

Los grupos de interés internos y externos del Grupo pueden denunciar<sup>5</sup>, incluso de forma anónima, cualquier violación o sospecha de violación de la Política de Derechos Humanos a través de una plataforma única accesible desde el sitio web del Grupo ([enlace](#)). La plataforma permite enviar denuncias de las siguientes maneras:

- de manera escrita, a través de la web;
- de manera oral, telefónicamente;
- o, a petición del denunciante, a través de una reunión directa fijada en un plazo razonable, a través de los canales anteriormente indicados.

La función Audit recibe y analiza las denuncias de acuerdo con las normativas aplicables. Enel asegura su propio compromiso para vigilar que no se lleve a cabo ningún acto de represalia sobre la base de una denuncia, entendido como cualquier acto que pueda dar lugar incluso a la mera sospecha de una forma de discriminación o penalización, ni a cualquier conducta, acto u omisión, sea o no impuesto o amenazado, que cause o pueda provocar un perjuicio injusto a la persona denunciante, directa o indirectamente. Asimismo, se garantizará la confidencialidad de la identidad del denunciante, sin perjuicio de las obligaciones legales.

En caso de que, como consecuencia de una denuncia, se comprobara una violación de los principios contenidos en la presente Política se activará el mismo procedimiento previsto en el Código Ético.

---

<sup>5</sup> En consonancia con el tercer Principio Rector de las Naciones Unidas relativo al acceso a la reparación.

### 3.2 Revisión de la Política de Derechos Humanos

Los comités internos evalúan cualquier modificación o adición a la actual Política de Derechos Humanos y las someten a la aprobación del Directorio de Empresa Eléctrica Pehuenche S.A.

### 3.3 Responsabilidades de la unidad encargada de la estrategia y posicionamiento en Derechos Humanos

La unidad encargada de la estrategia y posicionamiento en materia de Derechos Humanos tiene la tarea de:

- programar y coordinar la aplicación del proceso de Debida Diligencia, conjuntamente con las otras funciones afectadas, en la medida en que sean de sus respectivas competencias, complementando los requisitos normativos en materia;
- divulgar la actuación de Enel en relación con los compromisos asumidos en este documento con sus partes interesadas relevantes.

## 4 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

La Política de Derechos Humanos se hará circular entre las partes interesadas internas y externas a través de iniciativas de comunicación específicas. Se llevarán a cabo iniciativas de formación para garantizar que todos los empleados de Enel comprendan correctamente la Política.

## 5 DEFINICIONES

### Trabajo forzoso y obligatorio

Todo trabajo o servicio que se exija a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente (Art. 2 párr. 1, Convenio de la OIT n. 29).

### Relaciones comerciales

Relaciones con socios comerciales y empresas de la cadena de valor, así como con cualquier otra entidad gubernamental o no gubernamental, directamente vinculada a las operaciones, productos o servicios de la empresa (Principio 13 “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos”: implementación del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar).

### Discriminación

El término discriminación incluye discriminación directa e indirecta, respectivamente:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, edad, orientación afectiva e identidad de género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación;
- b) toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (Art. 1 párrafo 1, Convenio de la OIT n. 111).

## Pueblos indígenas y tribales

Estos dos términos se refieren respectivamente a:

- a) pueblos de países independientes que se consideran indígenas por su descendencia de las poblaciones que habitaban el país, o una región geográfica a la que pertenece el país, en el momento de la conquista o colonización o el establecimiento de los límites estatales actuales y que, independientemente de su condición jurídica, conserven algunas o todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas;
- b) pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los distinguen de otros sectores de la comunidad nacional, y cuya condición está regulada total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o reglamentos especiales (Art. 1.1, Convenio 169 de la OIT).

## Debida diligencia

Dentro de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios 17-21), el término debida diligencia en derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que una empresa implementa de acuerdo con la industria en la que opera, sus entornos operativos, el tamaño de la empresa y otros factores, para asegurar que respeta los derechos humanos y que no es parte en el abuso de esos derechos. Esto implica "identificar, prevenir, mitigar y contabilizar" los posibles impactos negativos generados por la empresa.

## Socio

Personas físicas o jurídicas que tengan interés en Enel relacionadas con el desarrollo conjunto de nuevos proyectos (Código Ético de Enel).