

POLÍTICA DE

DERECHOS HUMANOS

Enel Transmisión Chile

enel

Índice

Compromiso de Enel Transmisión Chile con el respeto de los derechos humanos

Principios

Aplicación y seguimiento

Revisión

Comunicación y capacitación

Definiciones

Las partes interesadas de Enel Transmisión Chile que creen que podría haberse producido una infracción a la Política de Derechos Humanos pueden recurrir a los siguientes canales de contacto:

- web o número gratuito que se muestra en la [página web del Código Ético de Enel Generación Chile](#);
- escribiendo a: Enel Transmisión Chile – Función de Auditoría – Código Ético. Santa Rosa 76 – Santiago Centro, Santiago de Chile, Chile.

Los informes también se pueden enviar a los canales de contacto locales específicos de las empresas de Enel Transmisión Chile.

Compromiso de Enel Transmisión Chile con el respeto de los derechos humanos

Enel Transmisión Chile¹ se enfoca en crear valor sustentable compartido 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.

La innovación y la sostenibilidad son parte inseparable de nuestra estrategia, junto con el espíritu de servicio y cuidado por el bienestar de las personas y la sociedad en la que operamos. Pertenece al territorio, y somos un elemento fundamental en la vida de las personas, las empresas y la sociedad en general.

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.

Hemos situado el ODS 13 “Acción para combatir el cambio climático” en el centro. Como líderes en la transición energética, que es un verdadero proceso de transformación, nos apuntamos a: descarbonizar la matriz energética e impulsar el crecimiento de la capacidad renovable (ODS 7 “Energía limpia y asequible”); electrificar el consumo, potenciar la infraestructura resiliente y eficiente (ODS 9 “Industria, innovación e infraestructura”) y plataformas y servicios digitales (ODS 11 “Ciudades y comunidades sostenibles”).

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 esta Política expresamos nuestro compromiso de respetar todos los Derechos Humanos, y específicamente los más estrictamente conectados a nuestra cadena de valor, siguiendo el resultado de la consulta de nuestros grupos de interés (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, 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 fue aprobada por el Directorio de Enel Transmisión Chile el 20 de diciembre de 2021, y establece el compromiso y las responsabilidades que todas las personas que trabajan en nuestra empresa (Enel Transmisión Chile 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.

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 comerciales 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. La Ley de esclavitud moderna del Reino Unido de 2015.
7. Norma de la Corporación Financiera Internacional.

Referencias internas

Los siguientes documentos internos al Grupo Enel o a Enel Transmisión Chile, están vinculados y respaldan los principios establecidos en esta Política:

1. Código Ético.
2. Plan de tolerancia cero a la corrupción.
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 Seguridad de Datos.
8. Política global de salud n. 179 del 12/02/2014.
9. Política de diversidad e inclusión.
10. Política contra el acoso.
11. Declaración de Enel contra el acoso (2020).
12. Política de accesibilidad digital, n. 1.142, 4 de junio de 2021.
13. Política medioambiental, de junio de 2018.
14. Política de biodiversidad, de junio 2018.
15. Procedimiento de Stakeholder Engagement, PD_OP_256_V2 del 10 de mayo de 2018.
16. Procedimiento Plan de Acción para Relocalización, PD_OP_255_V2 del 10 de mayo de 2018.
17. Procedimiento Generación Convenios y Proyectos, PD_OP_225 del 10 de mayo de 2018.
18. Debida Diligencia, PD_OP_847 del 23 de marzo de 2019.
19. Procedimiento Control Seguimiento y Ejecución de Convenios, PD_OP_224 del 10 de mayo de 2018.
20. Procedimiento Donaciones, PD_OP_610_V2 del 1 de abril de 2021.

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 Enel Transmisión Chile, 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.

Prácticas de empleo

Rechazo del trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil

Rechazamos el uso de cualquier forma de **trabajo forzoso u obligatorio**² 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 jóvenes 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.

Respeto a la diversidad y no discriminación³

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, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual, 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.

También estamos comprometidos con una transición energética «justa para todos» ofreciendo servicios innovadores e inclusivos para nuestros clientes, independientemente de su edad, para personas débiles, indigentes, marginadas, vulnerables, prestando especial atención a las personas con 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 con discapacidades.

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.

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.

Nos comprometemos a desarrollar y difundir una cultura sólida de salud, seguridad y bienestar en toda la compañía para garantizar que los lugares de trabajo estén libres de peligros para la salud y la seguridad y promover comportamientos orientados a la integración trabajo-vida.

Nos comprometemos activamente a fomentar el bienestar personal y organizacional como facilitador del compromiso y el potencial innovador de las personas.

De este modo, pretendemos promover la conciencia de riesgo y el comportamiento responsable de todos nuestros proveedores y contratistas son parte integral de nuestros programas de desarrollo y sensibilización: cada persona debe sentirse responsable de su propia salud y seguridad, así como de la de los demás.

Nuestro compromiso también se manifiesta en la integración de la seguridad y la salud en los procesos y en las actividades de formación, en una rigurosa selección y gestión de proveedores y contratistas, en el intercambio de conocimientos y en la evaluación comparativa constante de nuestras prácticas.

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 licencia retribuida.

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.

Comunidades y sociedad

Medio ambiente

Creemos que el desafío actual relacionados con los efectos del cambio climático es el principal impedimento para que las personas disfruten de sus propios 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 cuatro principios clave (junto con los 10 objetivos estratégicos) de la [política medioambiental](#):

1. Proteger el medio ambiente mediante la prevención de los impactos.
2. Mejorar y promover la sostenibilidad medioambiental de los productos y los servicios.
3. Crear valor compartido para la empresa y grupos de interés.
4. Adoptar y cumplir los compromisos voluntarios, promoviendo prácticas ambiciosas de gestión medioambiental.

Nuestra política medioambiental también incluye un compromiso específico de respeto a la [biodiversidad](#).

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.

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.

Respeto de los derechos de los pueblos indígenas y tribales⁴

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.

Integridad: tolerancia cero a la corrupción

Rechazamos la corrupción en todas sus formas, tanto directas como indirectas, ya que creemos que es uno de los factores que socavan las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad.

Para ello, reiteramos nuestro compromiso de combatir la corrupción a través de un plan denominado “**Tolerancia Cero a la Corrupción**” que es uno de los pilares sobre los que se sustenta nuestro sistema de gestión antisoborno.

Privacidad

Respetamos la confidencialidad y el derecho a la privacidad de nuestras partes interesadas y estamos comprometidos con el uso correcto de la información y de los datos personales de quienes trabajan en nuestra organización, nuestros clientes y cualquier otra parte interesada.

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

Tratamos los datos personales de conformidad con los derechos fundamentales de los interesados y nos atenemos a los derechos y principios reconocidos en la legislación, en particular el respeto por la vida privada y familiar, la protección de los datos personales, la libertad de pensamiento, conciencia y religión y la libertad de expresión e información, entre otros.

La protección de datos por diseño (es decir, incorporada desde el diseño de cada proceso corporativo) y por defecto (es decir, el procesamiento limitado solo en la medida estrictamente necesaria y solo al período necesario para realizar la recopilación de datos) son una parte integral de nuestros procesos de digitalización, al igual que el análisis de riesgos y la protección de los datos personales sensibles.

La privacidad está asegurada mediante la adopción de estándares internacionales y la forma en que se procesan y almacenan los datos se define con la colaboración del Oficial de Protección de Datos (DPO) de acuerdo con nuestras políticas y la normativa nacional.

También nos esforzamos por monitorear todas las empresas de terceros que puedan tener acceso los datos personales de nuestros clientes y trabajadores. Con este fin, se incluyen cláusulas específicas en los contratos con socios que utilizan datos personales para llevar a cabo actividades específicas, como servicios de ventas o encuestas de satisfacción del cliente.

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 el fin de responder a las necesidades de las personas con discapacidad.

Aplicación y seguimiento

La aplicación y el seguimiento de nuestro compromiso con los principios que se ilustran en este documento se basan en un adecuado proceso de [debida diligencia](#)⁵.

La evaluación del riesgo percibido, junto con el análisis de brechas, permite evaluar el riesgo residual y definir las acciones de mejora necesarias. Para ello, se desarrollan planes de acción específicos, así como un plan de mejora gestionado a nivel de Grupo que tiene como objetivo armonizar e integrar, a nivel global, procesos y políticas a aplicar a nivel local. Las acciones de mejora destacadas por dicho proceso se incluyen en el Plan de Sostenibilidad del Grupo.

Los proveedores son monitoreados constantemente en materia de Derechos Humanos para identificar comportamientos potencialmente críticos y aplicar las acciones oportunas en cada situación.

La gestión del posicionamiento en derechos humanos está a cargo de la unidad de Planificación y Gestión del Desempeño dentro de la función de Sostenibilidad de la compañía. La unidad también es responsable de integrar la Política de Derechos Humanos en los procesos corporativos y monitorear que las actividades de debida diligencia se lleven a cabo de manera adecuada.

La unidad de Sostenibilidad está a cargo de implementar la Política de Derechos Humanos a nivel local.

Gestión de quejas y reclamos de las partes interesadas

Las partes interesadas, ya sean internas o externas, que creen que podría haberse producido una infracción, pueden recurrir a canales específicos de denuncia de infracciones o a la [Función de Auditoría](#)⁶.

La función de Auditoría analiza el agravio, contactando al autor, si es necesario, y al responsable de la supuesta infracción, asegurando un trato uniforme, en cumplimiento de las políticas de la empresa y la normativa local.

Siempre que, a raíz de una queja, se compruebe una violación de los principios contenidos en la presente Política, se implementará el procedimiento correspondiente previsto en el Código Ético⁷.

Nos aseguramos de que los denunciantes no estén sujetos a ningún acto de represalia y que su identidad permanezca confidencial, a menos que la ley exija lo contrario.

Los denunciantes pueden recurrir a los siguientes canales de contacto: web o número gratuito que se muestra en la página web del Código Ético de Enel Generación Chile; escribiendo a: Enel Generación Chile - Función de Auditoría - Código Ético. Santa Rosa 76, Santiago Centro, Santiago de Chile - Chile.

Las quejas también se pueden enviar a los canales locales relevantes de la compañía.

Tareas de la unidad de planificación y gestión del desempeño

La unidad de Planificación y Gestión del Desempeño, de la función de Sostenibilidad de la compañía, tiene las siguientes funciones: planificar y coordinar la implementación del proceso de debida diligencia en conjunto con las demás funciones relevantes involucradas, en la medida de las áreas de su responsabilidad; informar anualmente dentro del Informe de Sostenibilidad del Grupo sobre el desempeño de Enel con respecto a los compromisos establecidos en este documento.

Revisión

Esta Política será revisada periódicamente para asegurar su adecuación y efectiva implementación.

Todas las revisiones estarán sujetas a la aprobación del Directorio de Enel Transmisión Chile.

Comunicación y capacitación

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 Generación Chile comprendan correctamente la Política.

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 sexual, 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).

¹ "Enel" referido a Enel Transmisión Chile y todas las Sociedades controladas directa y/o indirectamente por ella.

² Trabajo forzoso u obligatorio significa: todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier sanción y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente (ver Art. 2.1 del Convenio n. 29 de la OIT).

³ El término discriminación incluye discriminación directa e indirecta, respectivamente:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, edad, orientación sexual, 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. (Ver Art. 1.1 del Convenio núm. 111 de la OIT)

⁴ 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 Art. 1.1 del Convenio 169 de la OIT)

⁵ Dentro de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (Principios 17-21), la debida diligencia en derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continuo 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 garantizar 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.

⁶ Esto está en consonancia con el tercero de los Principios Rectores de la ONU relativo al «acceso a la reparación».

⁷ Principio 4.5 del Código Ético.