



## **Declaración de Enel contra la violencia y el acoso**

### **PRINCIPIOS GENERALES**

El respeto representa la base para crear entornos basados en la confianza, el crecimiento y las oportunidades. Es a través del respeto como se construyen puentes, se cultiva un verdadero sentido de pertenencia y se fortalecen las relaciones duraderas.

Alineado con los valores fundamentales de Enel, el Grupo promueve activamente los principios de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia y se compromete a fomentar un entorno de trabajo en el que cada persona esté capacitada para desarrollar plenamente su potencial, contribuir a un valor significativo y mejorar su bienestar general y su calidad de vida. Estos elementos interconectados impulsan colectivamente la mejora continua del desempeño del Grupo.

Enel salvaguarda rigurosamente la integridad física y psicológica, la dignidad y la individualidad de los empleados adoptando un enfoque de tolerancia cero hacia todas las formas de violencia y acoso, incluidas las basadas en el género y otras expresiones múltiples e interrelacionadas de singularidad individual. Además, y de conformidad con la normativa nacional aplicable, cada país evaluará la oportunidad de aplicar medidas de apoyo, incluidas diversas formas de asistencia, para las personas que sean víctimas de acoso y violencia, incluida la violencia de género.

Este compromiso no se limita a los actos de violencia y acoso que ocurren en las ubicaciones físicas de Enel, sino que se aplica a todas las formas de violencia y acoso relacionados con el trabajo, incluidos los que ocurren, entre otros, durante los viajes, la formación u otras actividades sociales relacionadas con el trabajo, en el contexto de las comunicaciones profesionales y durante los desplazamientos hacia y desde el trabajo.

Además, y de acuerdo con las legislaciones locales y las medidas establecidas por los convenios colectivos vigentes, se implementan medidas para apoyar a las mujeres víctimas de violencia de género

Todos los empleados deben contribuir a crear y mantener un ambiente de trabajo respetuoso y armonioso y eliminar palabras y comportamientos intimidantes, hostiles, degradantes, humillantes u ofensivos. La prevención y eliminación de la violencia y el acoso es una responsabilidad compartida en todos los niveles de la organización. Todos los empleados, independientemente de su función o antigüedad, desempeñan un papel vital en el fomento de un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de discriminación o violación. En línea con este compromiso, Enel adopta un enfoque preventivo a través de la implementación de actividades de formación específicas y la promoción de iniciativas de sensibilización, destinadas a fomentar el conocimiento necesario y una cultura consolidada de seguridad, responsabilidad y cumplimiento.

### **DEFINICIÓN Y TIPOS DE VIOLENCIA Y ACOSO**



La violencia y el acoso se refieren a una serie de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de los mismos, ya sea una sola vez o repetidamente, que tienen el potencial de causar o poder causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, e incluyen la violencia y el acoso por motivos de género.

La violencia y el acoso pueden ser físicos (p. ej., ataques físicos, palizas, empujones, mordiscos, etc.), psicológicos (p. ej., abuso verbal, intimidación y ciberacoso, manipulación de la reputación personal o profesional, calumnias y ridiculización, etc.) y/o sexuales (p. ej., agresiones sexuales, chantaje sexual, insinuaciones sexuales no deseadas, comentarios basados en el sexo, comentarios despectivos sobre el sexo del objetivo, insinuaciones, la exhibición de material sexualmente sugerente o explícito, etc.).

Las herramientas y dispositivos de trabajo proporcionados por Enel no se utilizarán para transmitir ningún contenido que pueda constituir acoso o violencia. Al mismo tiempo, el contenido publicado en blogs y cualquier otra forma de redes sociales debe alinearse con todas las políticas actuales de Enel sobre el tema.

Las tecnologías transformadoras, en particular la inteligencia artificial, que se han convertido en una parte integral de la cadena de valor de Enel, deben respetar y proteger los derechos de todas las personas, evitando al mismo tiempo cualquier forma de acoso.

### **Violencia moral y acoso**

La violencia moral y el acoso abarcan, entre otras cosas, cualquier comportamiento o conducta no deseados, ya sean físicos, verbales o psicológicos, que tengan un efecto negativo en las condiciones del lugar de trabajo o tengan como objetivo humillar, degradar, ofender, intimidar a una persona o a un grupo de personas y que puedan afectar gravemente a su salud, su carrera o su dignidad.

La violencia moral y el acoso pueden referirse a discriminaciones relacionadas con la orientación afectiva y la identidad de género, generaciones, personas con capacidades diferentes, condiciones neurodivergentes, vulnerabilidades, origen nacional, etnia, color, opiniones políticas, opiniones religiosas, idioma, estado civil y características personales como creencias personales, afiliación y actividad sindical y cualquier otra forma de discriminación social.

Los actos que constituyen violencia moral y acoso incluyen, entre otros, los siguientes:

- Ataques negativos persistentes, injustificados e innecesarios relacionados con el ámbito personal o profesional destinados a ofender a otra persona
- Manipulación de la reputación personal o profesional de un empleado mediante rumores, chismes o burlas
- Comentarios ofensivos o comportamientos relacionados con las discriminaciones anteriores
- Uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona.

## **Violencia y acoso sexual**

La violencia y el acoso sexual pueden definirse como una forma de discriminación basada en el sexo. Incluye cualquier conducta física, verbal, visual o de otro tipo no deseada o no deseada contra un individuo, como insinuaciones sexuales, comentarios o avances explícitos, o un acto sexual forzado. Puede ocurrir cuando un beneficio laboral (que incluye, entre otros, un aumento salarial, una promoción o un empleo continuo) depende de participar o satisfacer algún tipo de demanda sexual o interacción social no deseada (por ejemplo, citas o reuniones privadas no comerciales) o mediante represalias reales o amenazadas por rechazar insinuaciones sexuales.

La violencia y el acoso sexual pueden ser perpetrados por cualquier persona, independientemente de su identidad de género o preferencia sexual, y pueden incluir acciones o declaraciones hechas verbalmente, por escrito, electrónicamente o por cualquier otro medio, como:

- Coqueteo(s), avance(s) o proposición(es) sexual(es) no deseada(s)
- Bromas, burlas, insinuaciones o bromas sexualmente explícitas o de orientación sexual
- Una actitud condescendiente o paternalista con implicaciones sexuales que socavan la dignidad
- Cualquier mirada lasciva u otro gesto asociado con la sexualidad
- Proximidad física cercana innecesaria, incluido el seguimiento persistente de una persona
- Invitaciones persistentes no deseadas
- Comentarios sobre actividades sexuales o cartas, notas o invitaciones sugerentes u obscenas
- Muestras de actividad sexual o afecto, incluido el uso inapropiado de términos cariñosos
- Bromas o juegos bruscos basados en el género o el sexo
- Regalos no deseados
- Gestos obscenos
- Enviar correos electrónicos o mensajes de voz sexualmente explícitos
- Mostrar o hacer circular frases, objetos, imágenes o dibujos animados sexualmente sugerentes, incluso en camisetas, carteles, como protectores de pantalla o en revistas o en forma de web.
- Contacto físico no deseado como tocar, acariciar, pellizcar, masajear, rozar el cuerpo de otra persona o cualquier otro contacto físico no descrito expresamente o invasión del espacio personal de otra persona
- Silbidos, miradas lascivas, gestos o ruidos inapropiados
- Realizar negocios en entornos inapropiados

## **INFORMES Y PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Cualquier persona que sienta que ha sido acosada, o ha sido objeto de violencia, o que haya observado tales conductas o tenga conocimiento de un comportamiento acosador/violento dirigido hacia otra persona debe informar el incidente por la web o por el número gratuito como se describe en la página web del Canal Ético de Enel (<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/102504/index.html>) y/o, en su caso, a otros organismos pertinentes de conformidad con la legislación y la normativa locales.

Las investigaciones de denuncias se llevarán a cabo de acuerdo con los valores y principios incluidos en el Código de Ética de Enel y la Política de Denuncias.



En el caso de denuncias de violencia sexual, en cumplimiento de la legislación en vigor en España, se deben llevar a cabo según el protocolo específico para este tipo de situaciones.

En línea con el compromiso de Enel con la transparencia, la integridad y de acuerdo con los estándares internacionales de información sobre el tema, la función de auditoría proporciona periódicamente información sobre los actos de violencia comprobados dentro de las investigaciones.

## **CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

El Grupo Enel se compromete a mantener la confidencialidad de todas las quejas para garantizar la equidad para todas las partes involucradas y proteger su privacidad de acuerdo con las normas de protección de datos pertinentes. El Grupo Enel también se compromete a proteger los datos personales de los empleados de acuerdo con los principios de Protección de Datos establecidos por la normativa aplicable y por la política vigente en la materia, mediante la adopción de medidas de seguridad técnicas y organizativas adecuadas.

Se espera que todas las personas involucradas o conscientes de un informe protejan la confidencialidad, la sensibilidad y la privacidad de todas las partes interesadas en la mayor medida posible. La información se utilizará para investigar y, en caso de violación confirmada, para respaldar una acción rápida para detener el acoso y cumplir con las obligaciones legales aplicables.

## **MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Se tomarán las medidas disciplinarias y sanciones apropiadas contra los empleados de Enel que tomen represalias, victimicen o acosen, incluida la advertencia verbal o escrita, hasta la terminación del empleo de conformidad con las leyes locales vigentes y con la regulación contractual aplicable.

## **PROGRAMAS PREVENTIVOS**

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo afectan negativamente la salud psicológica, física y sexual de un individuo, así como su dignidad y entorno familiar y social. En consecuencia, es imperativo que, entre otras medidas, se identifiquen minuciosamente los peligros y riesgos asociados con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y se implementen las medidas preventivas y correctivas adecuadas. Dichas acciones deben abarcar objetivos claramente definidos y mensurables.

Enel se compromete a adoptar programas destinados a prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, incluso mediante la identificación y evaluación sistemática de peligros, riesgos, medidas y objetivos. Estos esfuerzos están alineados con nuestros sistemas de gestión y cumplen con el marco regulatorio aplicable, tanto nacional como internacional.

## **Promoción de una cultura basada en el respeto: formación y sensibilización**



Crear un entorno de trabajo respetable y saludable, donde todas las personas se sientan cómodos y libres de cualquier forma de incomodidad o vergüenza indebida, requiere un enfoque integral que incluya iniciativas de capacitación y sensibilización. El Grupo Enel se compromete a ofrecer a todos los empleados una formación actualizada, obligatoria y accesible sobre estos temas específicos. Los programas de capacitación globales de Enel están diseñados para ayudar a los empleados a reconocer todas las formas de comportamiento inaceptable, comprender las posibles consecuencias de la mala conducta y familiarizarse con los procedimientos a seguir en tales casos. Igualmente importante es la implementación de iniciativas de sensibilización a través de campañas de comunicación vinculadas a eventos o aniversarios específicos (por ejemplo, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, talleres locales sobre temas relacionados con los valores). Iniciativas que resaltan el valor del respeto, la importancia de la comunicación efectiva y el uso adecuado del lenguaje, y las competencias interpersonales sólidas como elementos fundamentales en la prevención de conductas prohibidas. Al promover estas habilidades, Enel puede fomentar una cultura laboral en la que todos se sientan capacitados para actuar de manera respetuosa y solidaria con los demás, ayudando a garantizar un entorno positivo, inclusivo y libre de acoso para todos.