



Política
No. 27

Versão No. 1
datada de
21/09/2015

Assunto: Tradução da Política N° 27 Diversidade e Inclusão

Área de Aplicação: Grupo

ÍNDICE

1. OBJETIVOS DO DOCUMENTO E ÁREA DE APLICAÇÃO	2
2. GERENCIAMENTO DA VERSÃO DO DOCUMENTO	2
3. UNIDADES RESPONSÁVEIS PELO DOCUMENTO	2
4. REFERÊNCIAS	2
5. POSIÇÃO DO PROCESSO ORGANIZACIONAL NA TAXONOMIA DO PROCESSO	3
6. DEFINIÇÕES E ACRÔNIMOS	3
7. PRINCÍPIOS GERAIS	3
8. PLANO DE AÇÃO DA DIVERSIDADE	4
9. IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA	5

DIRETORA DE RECURSOS HUMANOS E ORGANIZAÇÃO
Francesca Di Carlo



Política
No. 27

Versão No. 1
datada de
21/09/2015

Assunto: Tradução da Política N° 27 Diversidade e Inclusão

Área de Aplicação: Grupo

1. OBJETIVOS DO DOCUMENTO E ÁREA DE APLICAÇÃO

O Grupo Enel acredita que o respeito e a promoção dos princípios de não discriminação, igualdade de oportunidades e inclusão são valores fundamentais na condução de suas atividades. Desta forma, o Grupo Enel tem como objetivo melhorar o ambiente de trabalho e permitir uma maior qualidade de vida no trabalho ao mesmo tempo em que apresenta melhores resultados do Grupo.

A Enel está empenhada em criar um ambiente de trabalho inclusivo, no qual cada empregado é capaz de cumprir seu potencial e maximizar sua contribuição.

O objetivo deste documento é definir os princípios fundamentais necessários para difundir uma cultura que presta atenção à diversidade e aumenta o seu valor.

Esta política será implementada e aplicada em todo o Grupo Enel na medida máxima possível e em conformidade com todas as leis, regulamentos e regras de governança aplicáveis, incluindo quaisquer disposições pertinentes à bolsa de valores e de desagregação, que, em qualquer caso, prevalecerão sobre as disposições contidas neste documento.

2. GERENCIAMENTO DA VERSÃO DO DOCUMENTO

Versão	Dados	Descrição das principais alterações
1	21/09/2015	Diversidade e inclusão

3. UNIDADES RESPONSÁVEIS PELO DOCUMENTO

Responsável pela elaboração do documento:

- Holding: Desenvolvimento de RH, Executivos Sênior e Parceiro de Negócios de RH da Holding
- Holding: Saúde e Segurança, Desenvolvimento de RH, Executivos Sênior e Parceiro de Negócios de RH da Holding

Responsável por autorizar o documento:

- Holding: Organização e Integração de Sistemas de RH

4. REFERÊNCIAS

- Código de Ética do Grupo Enel;
- Modelo organizacional e de gestão, conforme Decreto Legislativo N° 231/2001;
- Política de Direitos Humanos da Enel;
- Política No. 107, datada de 08/06/2015, "Whistleblowing Policy" ("Política de Denúncias");
- Política No.11, datada de 05/03/2009, "Policy on health and safety in the workplace" ("Política sobre saúde e segurança no local de trabalho")
- Recomendação do Comitê Multilateral da Enel sobre a Igualdade de Oportunidades e Diversidade, datada de 22 de outubro de 2013;

Política
No. 27

Assunto: Tradução da Política N° 27 Diversidade e Inclusão

Versão No. 1
datada de
21/09/2015

Área de Aplicação: Grupo

- Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e Convenções e Recomendações da OIT.

5. POSIÇÃO DO PROCESSO ORGANIZACIONAL NA TAXONOMIA DO PROCESSO

Processo Nível 1: Recursos Humanos e Organização

6. DEFINIÇÕES E ACRÔNIMOS

Acrônimos e Palavras-chave	Descrição
Discriminação	Qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em atributos que não tenham qualquer relação com o trabalho a ser realizado, que tenha o efeito de anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou o tratamento no emprego ou ocupação. As práticas discriminatórias podem ser diretas ou indiretas. A discriminação pode ser baseada na raça, cor, sexo, idade, identidade de gênero, orientação sexual, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, situação familiar, saúde, equilíbrio trabalho-vida.
Expatriado	Um empregado temporariamente designado para desempenhar funções em um país (ou seja, País Anfitrião) diferente do país da empresa com a qual o empregado tenha um contrato de trabalho (ou seja, País de Origem).
HRBP	Parceiro de Negócios de Recursos Humanos.
HRO	Função da Holding de Organização e Recursos Humanos
Supervisor	Chefe da Unidade Organizacional
Sustentabilidade	Unidade de Sustentabilidade dentro da Função da Holding de Inovação e Sustentabilidade
T&R	Unidade da Holding de Formação e Recrutamento dentro do Desenvolvimento de RH, Executivos Sênior e Parceiro de Negócios de RH da Holding

7. PRINCÍPIOS GERAIS

O Grupo Enel rejeita todas as formas de discriminação e está comprometida em garantir e promover a diversidade, inclusão e a igualdade de oportunidades. A administração da Enel envidará seus melhores esforços para incentivar e manter um clima de respeito pela dignidade, honra e individualidade da pessoa e garantirá os mais altos padrões de confidencialidade sobre qualquer informação relacionada à esfera privada do empregado que ela possa tomar ciência. Portanto, também em conformidade com os valores e princípios incluídos no Código de Ética da Enel, o Grupo Enel adota os seguintes princípios fundamentais.



Política
No. 27

Versão No. 1
datada de
21/09/2015

Assunto: Tradução da Política N° 27 Diversidade e Inclusão

Área de Aplicação: Grupo

Não discriminação

Todos os empregados são tratados de forma exclusiva com base em suas habilidades e competências profissionais em todas as decisões que afetam a relação de trabalho.

Todas as formas de discriminação política, religiosa, nacional, ética, racial, linguística, de sexo e idade são, portanto, proibidas, assim como qualquer forma de discriminação contra características pessoais, tais como crenças pessoais, orientação sexual, atividade e filiação sindical e qualquer outra forma de discriminação social.

De acordo com os mesmos princípios, o assédio e o assédio moral (bullying) não serão tolerados.

A igualdade de oportunidades e dignidade para todas as formas de diversidade

A diversidade é um valor a ser perseguido e incentivado e a igualdade de tratamento e de oportunidades será garantida para todos e quaisquer tipos de diversidade.

Além disso, fatores pessoais ligados ao equilíbrio trabalho-vida não fornecem qualquer fundamento para um tratamento menos favorável.

Inclusão

O Grupo Enel está comprometido com o estabelecimento de ações, práticas, processos e serviços que não limitem o acesso a ele por qualquer das partes interessadas envolvidas, quer sejam empregados, clientes ou contratadas.

Todas as pessoas devem ter a oportunidade de participar dos processos da empresa e não deve haver qualquer forma de restrição explícita ou implícita sobre qualquer unidade, função, país, sexo, religião, cultura, crença, orientação, deficiência, idade ou qualquer diversidade.

Equilíbrio trabalho-vida

O Grupo Enel promove soluções de equilíbrio trabalho-vida que sustentam as necessidades diárias e reais dos empregados, a fim de promover o respeito por todos os tipos de situação com os quais uma pessoa se depara durante a sua vida de trabalho.

8. PLANO DE AÇÃO DA DIVERSIDADE

Com base nos princípios acima, o Grupo Enel está comprometido em implementar ações específicas para promover a não discriminação e a inclusão para as seguintes áreas de diversidade.

Sexo

A fim de reconhecer, respeitar e administrar as diferenças entre homens e mulheres, ao mesmo tempo em que permite o desenvolvimento de talentos e garante a igualdade de oportunidades e tratamento, serão implementadas as seguintes ações:

- No processo de recrutamento e seleção, o HRO garantirá que, na fase inicial do processo, ambos os sexos sejam igualmente representados na população total avaliada. Quando não for possível, a explicação será especificada e registrada;
- O setor de T&R implementará relações específicas com universidades destinadas a identificar programas e colaborações para promover a participação e a inclusão de alunos do sexo feminino, especialmente em faculdades técnicas;



Política
No. 27

Versão No. 1
datada de
21/09/2015

Assunto: Tradução da Política N° 27 Diversidade e Inclusão

Área de Aplicação: Grupo

- Programas parentais destinados a equilibrar as necessidades parentais e as aspirações de crescimento profissional do pessoal serão ativados em todos os Países do Grupo Enel. Estes compreendem um conjunto de entrevistas estruturadas entre os funcionários, seus gerentes e HRBPs antes e depois da experiência da maternidade para aumentar o seu valor, tanto para o empregado quanto para a empresa. Além disso, será designado um tutor a todos os colegas que estejam planejando uma licença de maternidade de forma voluntária.

Idade

A fim de reconhecer, respeitar e administrar as diferenças entre as gerações, garantindo a integração, motivação e transferência de conhecimento, serão implementadas as seguintes ações:

- Um programa de Tutoria será ativado para apoiar os empregados durante alguns determinados períodos importantes de transição (por exemplo, contratação). Ele pode ser solicitado de uma forma voluntária e sua duração será de acordo com as necessidades específicas da situação.
- O desenvolvimento de famílias profissionais será garantido ao aproveitar ao máximo possível os trabalhadores qualificados seniores que atuam como treinadores internos.
- Um projeto específico focado na tutoria e no equilíbrio trabalho-vida será lançado com a finalidade de administrar a fase de transição em caso de aposentadoria.

Nacionalidade

A fim de reconhecer, respeitar e administrar as diferenças entre as pessoas de diferentes nacionalidades e promover a integração, será designado a todos os expatriados um tutor pertencente ao País Anfitrião, que ajudará e apoiará o expatriado durante seu período de expatriação.

Deficiência

A fim de reconhecer, respeitar e administrar as diferentes capacidades entre as pessoas dentro do Grupo, aproveitando o potencial que todos têm, cada País identificará um ponto focal a respeito da deficiência (incapacidade). Os pontos focais darão suporte aos Parceiros de Negócios de RH, à Unidade pertinente de Saúde e Segurança, Supervisores e empregados para abordar qualquer questão relacionada à incapacidade e, especificamente, colegas com deficiência no cumprimento das suas necessidades e aspirações.

Ações da dimensão da multidiversidade

Oficiais e/ou cursos específicos de treinamento sobre os valores e comportamentos da Diversidade e Inclusão serão definidos especialmente para as famílias profissionais de Recursos Humanos, empregados recém-contratados e novos supervisores.

Os itens da Diversidade e Inclusão serão incluídos no modelo comportamental da Enel que será adotado no processo de avaliação do desempenho.

9. IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

A Unidade de Organização e Recursos Humanos do nível país é responsável pela implementação desta política e o HRO é responsável por apoiar e monitorar a sua implementação no nível do Grupo.

Cada empregador Enel estabelece seus próprios procedimentos, sob a condição de que eles cumpram os princípios e diretrizes estabelecidos nesta política.

Os empregados podem tratar de qualquer questão ou pedido sobre os princípios e iniciativas da diversidade e inclusão descritos neste documento com o Parceiro de Negócios de RH pertinente.



Política
No. 27

Versão No. 1
datada de
21/09/2015

Assunto: Tradução da Política N° 27 Diversidade e Inclusão

Área de Aplicação: Grupo

Sempre que as partes interessadas considerarem que houve um impacto negativo, eles podem reportá-lo à função de Auditoria, de acordo com a disposição incluída no Código de Ética da Enel através dos canais de comunicação locais específicos das Empresas Enel.

O HRO definirá as metas e KPIs sobre as questões de diversidade nos Níveis País e Grupo, com o apoio da Sustentabilidade, e os publicará no Plano de Sustentabilidade e no Relatório de Sustentabilidade.