

Il valore dell'unicità e della cura

| 3-3 | 405-1 |

In Enel **inclusione, benessere, partecipazione e creazione di valore** sono strettamente legati, come indicato anche nello Statuto della persona (si veda box nel capitolo). Includere significa infatti valorizzare e far esprimere il mix unico di talenti, competenze, attitudini, aspetti visibili e invisibili di ognuna delle nostre persone, in modo da garantire benessere e motivazione, facendo emergere il potenziale inespresso all'interno dell'organizzazione e contribuendo così alla crescita. Ciò è possibile attraverso azioni che diffondono la **cultura dell'inclusività** a tutti i livelli dell'organizzazione e che agiscono sulla **valorizzazione** delle specificità individuali e dell'unicità della persona e sulla **cura** nelle situazioni di vita che hanno impatto sul lavoro creando **consapevolezza, relazione e partecipazione**.

I passi dell'inclusione in Enel

Le tappe che portano allo stato attuale iniziano nel 2013 con la pubblicazione della **Policy sui Diritti Umani**, seguita nel 2015 dall'adesione di Enel ai sette principi del WEP (Women's Empowerment Principles) promossi da UN Global Compact e UN Women e dalla contemporanea pubblicazione della **Policy Diversità e Inclusione (D&I)**. Questa policy esplicita i principi di non discriminazione, pari opportunità, dignità, equilibrio tra vita privata e lavoro e inclusione di ogni persona, al di là di ogni forma di diversità. Nel 2019 si aggiunge anche la policy sul **Workplace Harassment** che introduce i temi del rispetto, dell'integrità e della dignità individuale sul luogo di lavoro nella prevenzione di ogni tipo di molestia; principi che sono stati nel 2020 alla base dello **Statement contro le molestie** sul luogo di lavoro, pubblicato sul sito in-

ternet di Enel⁽³⁾. Nel 2021 è stata emessa la policy globale sull'**Accessibilità digitale** per assicurare pari opportunità di accesso alle informazioni e ai sistemi digitali.

La governance sui temi dell'unicità e della cura delle persone è affidata a un'unità dedicata a livello di Holding, **People Care and Diversity Management**, avente il compito di definire e realizzare iniziative a livello globale, assicurando il coordinamento e il monitoraggio delle iniziative locali e la condivisione delle migliori pratiche. A livello locale sono inoltre presenti in Italia e in Spagna specifici "Comitati pari opportunità", cui partecipano anche le parti sociali che concorrono all'identificazione delle esigenze e alla proposta di soluzioni in tema di inclusione, mentre in Colombia, Perù, Messico sono presenti specifici Comitati Diversity & Inclusion che indirizzano e monitorano le attività sui temi D&I.

La crescente attenzione su questi temi è testimoniata anche dall'attivazione di alleanze e collaborazioni con l'ecosistema esterno di associazioni e network, che si impegnano a supportare aziende e istituzioni. In molti Paesi sono attive collaborazioni con organizzazioni internazionali che operano in diverse geografie o che sono in via di internazionalizzazione. Nel 2022 Enel ha partecipato attivamente ai tavoli di lavoro D&I della **Business Commission to Tackle Inequality** coordinata dal **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** e del **Business for Inclusive Growth**, la partnership tra OCSE e la coalizione di CEO di aziende accomunate dall'impegno nel contrastare disuguaglianze di reddito e di opportunità.

Su temi trasversali, per esempio, l'Italia e il Brasile sono parte dello UN Global Compact Network, l'Italia è associata a Fondazione Sodalitas ed è firmataria dell'EU Diversity Charter, mentre il Brasile collabora sul tema di equità e diritti umani con l'Ethos Institute.

In tema di genere Brasile, Costa Rica e Colombia sono firmatari del WEP (Women Empowerment Principles), la Colombia è certificata Equipares, USA e Canada sono attivi nel network Target Gender Equality e nel Women's Energy Network, mentre l'Italia ha partecipato ai tavoli di lavoro del Target Gender Equality Accelerator.

In tema di diritti LGBTQ+, Cile e Messico sono associati a Pride Connection e l'Italia a Parks Liberi e Uguali, USA e Canada sono affiliati a Human Rights Campaign, mentre per promuovere l'attrazione di giovani talenti il Guatemala è associato alla rete sudamericana Employees for Youth.

Enel sostiene inoltre l'internazionalizzazione delle associazioni e delle reti locali: in Italia, per esempio, partecipa a gruppi di lavoro interaziendali per ampliare l'ambito di azione di Valore D, di cui è socio fondatore, e del Consorzio Elis, che sostiene il sistema educativo nazionale italiano nella formazione dei giovani con attenzione specifica alle ragazze e al loro accesso alle professioni STEM.

Sono in crescita i network e/o le community all'interno del Gruppo (Employee resource groups – ERG) sui diversi temi legati all'inclusione e alla diversità:

- **inclusione:** "Comunidad de inclusión" in Spagna;
- **genere:** "Yin Yang" in Messico, "Women in leadership" in Cile, "Women in energy" in Perù, "Her community" in Grecia, "The ladies room" per i Paesi europei di Enel X, "Women EmPower" in USA e Canada, "gender community" in Brasile, "Power Her" in Spagna; "WIL - Women innovation lab" in Cile;
- **disabilità:** "Disability community network" globale dedicata ai focal point per la disabilità, "Comunidad de inclusión" in Spagna, "Disability community" in Italia, "Anne Sullivan" in Messico, "People with Disability community" in Brasile;
- **etnia & diversità culturale:** "Ethnicity Community" in Brasile, "Chontalli" e "Expat network" in Messico, "Cultural Power" in USA e Canada;
- **LGBTQ+:** "Just Be" in Messico, "Un equipo con orgullo" in Cile, "LGBTQ+ community" in Spagna, "Pride in Power" in USA e Canada, "LGBTQ+ community" in Brasile;
- **età:** "Beyond Generations" in Messico, "Generations community" in Brasile;
- **cura:** "Parenting" in Messico;
- **veterani:** "Proud To Serve" in USA e Canada;
- **wellbeing:** "Empowerment and Balance" in USA e Canada.

Una cultura inclusiva evidence-based

Diffondere la cultura dell'inclusione in Enel significa anche misurazione e definizione di obiettivi puntuali. Per questo una parte essenziale della nostra attività è dedicata a trasformare i fenomeni in numeri e a guidare il cambiamento partendo dall'analisi degli stessi. Nel 2022 è stata realizzata la dashboard People Care and D&I che permette agli attori interessati di avere visibilità sui risultati e sui trend di riferimento per indirizzare le strategie.

Un approccio alla persona che si concretizza nella definizione di una specifica policy in materia di diversità in merito alla composizione del Consiglio di Amministrazione⁽⁴⁾ e di obiettivi puntuali e azioni pubblicati nel Piano e nel Bilancio di Sostenibilità, approvato dagli organi societari.

In particolare:

- realizzare un assessment sul livello generale di inclusione;
- bilanciare la percentuale di donne nei processi di selezione;
- far crescere la rappresentanza di donne manager e middle manager e nei piani di successione manageriali;
- aumentare il numero di studentesse coinvolte in iniziative di sensibilizzazione STEM;

(3) <https://www.enel.com/content/dam/enel-com/documenti/investitori/sostenibilita/enel-statement-against-harassment.pdf>.

(4) Il Board ha adottato inoltre dal 2018 una specifica "Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione di Enel SpA", <https://www.enel.com/content/dam/enel-com/documenti/investitori/governance/statuto-regolamenti-politiche/it/politica-in-materia-di-diversita-del-consiglio-di-amministrazione.pdf>.

- promuovere progetti per l'inclusione delle persone Enel con disabilità in tutte le fasi dell'employee journey;
- promuovere la diffusione di una cultura bias free, iniziative attente alle diversità interculturali e forme flessibili di modalità lavorative.

L'impegno e la trasparenza dimostrati a favore dell'inclusione di genere sono stati confermati dalla presenza di Enel nei principali ranking, rating e indici ESG (si veda il capitolo "[We empower sustainable progress](#)"):

- inserimento per la quarta volta del Gruppo e delle controllate Endesa ed Enel Chile nel **Gender Equality Index di Bloomberg**, che ha riconosciuto in particolare le pratiche innovative in termini di diversità di genere, conciliazione e prevenzione delle molestie;
- conferma per il quarto anno consecutivo, tra le aziende top 100 e prima azienda italiana, del ranking **Gender Equality Global Report & Ranking di Equileap** per la promozione della diversità di genere, del benessere, dell'integrazione vita-lavoro assicurando un ambiente lavorativo rispettoso dei diritti umani e libero da molestie;
- conferma nel **Refinitiv Diversity and Inclusion Index**, al primo posto nel raggruppamento industriale "Electric Utilities and Independent Power Producers" e al 30° posto nella top 100, per le iniziative in termini di diversità di genere, disabilità ed equilibrio tra vita professionale e vita privata.

A livello di Paesi, la Spagna ha ottenuto il rinnovo del Distintivo de Igualdad en la Empresa da parte del Ministero delle Pari Opportunità, il riconoscimento "Distintivo de Igualdad" da parte del "Club de Excelencia en Sostenibilidad" e ricevuto il premio Pioneras IT da parte del Colegio degli Ingegneri delle Telecomunicazioni per le iniziative di promozione STEM. Inoltre, il Messico ha confermato il Distintivo "Éntrale" per le iniziative realizzate per l'inclusione delle persone con disabilità; Enel Nord America per la seconda volta e il Gruppo Enel per la prima volta sono stati inoltre inclusi nel Disability Equality Index.

L'unicità che fa la differenza

In Enel l'evoluzione della cultura dell'inclusione è stata accompagnata negli anni da un'intensa attività di comunicazione e sensibilizzazione a ogni livello e in ciascun contesto organizzativo.

Ogni anno è stato sviluppato un tema specifico che ha ispirato sia le campagne sia i numerosi eventi realizzati. Nel 2022 è stato esplorato il concetto di unicità della persona nella sua dimensione relazionale e organizzativa con l'evento globale **YOU uniqueness makes the difference**.

Prosegue inoltre la diffusione delle campagne di sensibilizzazione sui temi dei bias e delle molestie con l'erogazione dei due corsi globali:

- **Oltre i Bias**, un'iniziativa formativa che promuove la consapevolezza dei principali pregiudizi che possiamo incontrare nel contesto lavorativo, attraverso sketch ironici e surreali che indicano possibili vie d'uscita per evitare di cadere nella loro trappola. A partire dal 2022 il corso è assegnato a tutta la popolazione aziendale e ha visto il coinvolgimento di oltre il 33% degli assegnatari e di circa il 26% dei manager e top manager;
- **Molestie nel luogo di lavoro** esplora in forma di fiction quattro casi realistici di molestie legate a discriminazione su età, disabilità, LGBTQ+ e sessuale, in varie tipologie di condotte (visiva, verbale, denigratoria). Il corso illustra la Global Harassment Policy di Enel fornendo spunti per riconoscere casi di molestie e indicare comportamenti preventivi. A partire dal 2022 è assegnato a tutta la popolazione aziendale⁽⁵⁾ e ha visto il coinvolgimento di oltre il 32% degli assegnatari.

A livello di Paese invece, si segnalano diverse iniziative per la prevenzione delle molestie come, per esempio, la campagna "#RespetarEsEnergía" del Cile.

Il potere dell'intergenerazionalità

La dimensione dell'intergenerazionalità è un tema sempre più centrale e rilevante per le aziende e le istituzioni, e lo scambio di competenze ed esperienze è infatti un elemento fondamentale per la creazione di valore.

Per questa ragione è stato ideato il **progetto globale People EngAger**, che introduce una figura riconosciuta e certificata dall'Azienda con l'obiettivo di supportare il processo di evoluzione nell'organizzazione sia nella fase di ingresso in azienda dei nuovi assunti sia nella mobilità interna tra funzioni, aree di business e Paesi del Gruppo. Questa figura abilita lo scambio intergenerazionale stimolando il dialogo su valori, esperienze e competenze, assicurando la capacità di navigare in autonomia la complessità del contesto e l'acquisizione rapida delle conoscenze associate al ruolo.

Diverse le iniziative sviluppate sul tema nei vari Paesi:

- **Italia**: ha condotto il webinar "Generazioni incluse" che esplora le diversità di ogni generazione e i relativi bias, con l'obiettivo di creare reti di collaborazione cross-generazionali;
- **Spagna**: prosegue con l'iniziativa "Nuestros mayores valores" per riconoscere il talento dei colleghi con maggiore esperienza;
- **Cile**: ha lanciato campagne di comunicazione per le giornate internazionali della gioventù e delle persone anziane, con lo scopo di generare motivazione intrinseca basata sulla condivisione tra persone senior e junior;
- **Messico**: ha organizzato un webinar formativo sulla finanza personale dei millennial;
- **Perù**: con l'iniziativa "Diversidades" ha creato laboratori

(5) Tranne il perimetro USA e Canada in cui sono erogati corsi richiesti dalla normativa locale.

specifici con l'obiettivo di promuovere all'interno dell'organizzazione il talento multigenerazionale;

- **Brasile:** ha realizzato iniziative volte a rafforzare l'integrazione senza discriminazioni di età, attraverso attività quali la realizzazione dell'incontro per giovani professionisti "Mi experiencia Enel";
- **USA:** nel 2022 è stato lanciato il corso "Diversity, Sensitivity & Inclusion in the Workplace" con un focus sulla discriminazione di età oltre che di genere, disabilità e LGBTQ+;
- **Colombia:** ha realizzato sessioni formative per tirocinanti e apprendisti su personal skill e branding tenute da colleghi e lanciato il progetto "Potenziali talenti", che promuove percorsi di sviluppo personalizzati per giovani talenti.

L'unicità LGBTQ+

I temi LGBTQ+ sono oggetto di crescente attenzione a livello internazionale e molti Paesi del Gruppo hanno promosso misure, iniziative di sensibilizzazione e formazione e campagne di comunicazione per riflettere sul linguaggio inclusivo, fare luce sugli stereotipi ed esplorare aspetti specifici del vissuto delle persone.

Tra le misure specifiche: oltre ai congedi parentali, già riconosciuti, nel 2022 l'**Italia** ha esteso alle coppie omogenitoriali unite civilmente il sistema di tutele e agevolazioni per finalità parentali e di cura (permessi parentali per cura di minori, permessi e assenze riconosciuti a genitori con figli portatori di handicap in situazione di gravità e nell'ipotesi di morte o grave infermità del figlio), mentre in **Perù** è attiva l'estensione della copertura assicurativa sanitaria alle coppie conviventi dello stesso sesso. In **Italia** e in **Cile** sono state inoltre adottate le "Linee guida sulla transizione di genere per l'inclusione" dei colleghi in transizione.

Sono state organizzate diverse iniziative per promuovere la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo e per supportare i colleghi anche nel ruolo di genitori, anche in collaborazione con associazioni e reti esterne che promuovono la valorizzazione del talento indipendentemente da identità, espressione di genere e orientamento sessuale (Parks Liberi e Uguali in Italia, il network REDi in Spagna, Pride Connection in Colombia, Cile e Messico). In **Argentina** sono stati organizzati webinar sui pregiudizi di genere, l'**Italia** ha proposto incontri divulgativi rivolti a tutti i colleghi e quello dal titolo "Lo dico o no ai miei?"; destinato ai genitori con figli omosessuali, bisessuali e transessuali, **USA e Canada** hanno diffuso consapevolezza sulla storia LGTBQ+ e la parità dei diritti. Il **Brasile** ha lanciato alcune campagne di comunicazione e webinar per diffondere e sensibilizzare le persone sul tema. Il **Cile** ha lanciato un questionario diagnostico rivolto al gruppo interno LGBTQ+ e una campagna di comunicazione per sensibilizzare all'uso del linguaggio inclusivo attraverso l'iniziativa #mipronombre, che invita al rispetto delle identità di genere e alla promozione del riconoscimento di tutti, predisponendo anche spazi di condivisione dove è possibile discutere e confrontarsi apertamente sulla diversità sessuale. Il **Messico** ha partecipato al "Pride

Race". La **Colombia** ha ottenuto la conferma del sigillo Friendly Biz Corporate e ha realizzato un podcast su diritti umani e diversità sessuale. Il **Costa Rica** e il **Perù** hanno proposto rispettivamente momenti di approfondimento sulla sessualità e un programma di formazione suddiviso in 4 incontri per esplorare diversi temi relativi al mondo LGBTQ+.

Culture in dialogo

Con 86 nazionalità e 24 lingue Enel considera la **diversità culturale ed etnica** una straordinaria ricchezza e si impegna a promuovere e valorizzare la conoscenza, la relazione e la contaminazione tra diverse culture.

Al fine di effettuare una **mappatura** completa delle diversità etniche e culturali, si ricorda che nella maggioranza dei Paesi in cui siamo presenti esistono vincoli legali e di protezione della privacy che non ne consentono la rilevazione, mentre in Argentina, Costa Rica, Guatemala, Panama, Messico, Perù, Sudafrica, Canada, Brasile e Stati Uniti è possibile richiedere tali informazioni solamente su base volontaria.

Iniziative specifiche a favore della diversità interculturale nelle sue varie forme sono state lanciate in molti Paesi:

- **Italia:** è stato organizzato il webinar di sensibilizzazione interculturale "Diverso da chi?" e lanciato il progetto Powercoders (si veda il box dedicato);
- **Brasile:** con il progetto "Estagio inclusivo" oltre il 30% delle posizioni di stage sono state ricoperte da candidati di colore e sono state celebrate le giornate contro le discriminazioni razziali;
- **Cile:** ha organizzato webinar sulle culture native, ha dedicato un'iniziativa per i colleghi expat e celebrato la giornata dei migranti;
- **Colombia e Centro America** (Panama, Costa Rica e Guatemala): è stata diffusa una nota per favorire l'integrazione culturale e linguistica dei colleghi dei quattro Paesi;
- **Perù:** sono stati realizzati webinar, un podcast e una challenge sulla diversità interculturale;
- **Messico:** ha realizzato una guida sul Paese, le sue tradizioni e la sua cultura per l'inserimento dei nuovi colleghi, provenienti da altre nazioni;
- **Nord America:** ha realizzato iniziative di consapevolezza durante il Black History Month e attraverso l'ERG "Cultural Power".

A livello globale è prevista la figura di un **tutor** per favorire l'integrazione dei colleghi espatriati nei Paesi di destinazione. Inoltre, per allenare la sensibilità e la comunicazione interpersonale e ridurre il rischio di fraintendimenti in contesti multiculturali, è liberamente disponibile per tutti i colleghi su e-learning il **percorso globale online WIRED - Connecting Intercultural Skills**. Il corso permette di riflettere sui bias e allenare le competenze che favoriscono l'inclusione interculturale e offre in una specifica sezione guide monografiche che esplorano le specificità dei diversi contesti culturali.