



SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE (SGC)

Política de Derechos Humanos

ELABORADA POR		
Grupo Adaptalia	Consultor y asesor externo	17/01/2023
REVISADA POR		
Comité de Cumplimiento		
APROBADA POR		
Consejo de Administración		
VERSIÓN		V. 01
CÓDIGO		PO – 06



ÍNDICE

1.	DEFINICIONES	3
2.	INTRODUCCIÓN, FINALIDAD Y OBJETIVOS.....	4
3.	REGULACIÓN.....	5
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
5.	PRINCIPIOS BÁSICOS	6
6.	RESPONSABILIDAD CORPORATIVA.....	7
7.	FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	8
8.	DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN.....	8
9.	APROBACIÓN	8
10.	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	8
11.	ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA.....	9
12.	COMUNICACIÓN DE DUDAS E INCUMPLIMIENTOS	9
13.	INCUMPLIMIENTO DE LA PRESENTE NORMA.....	9
14.	CONTROL DE VERSIONES	10

1. DEFINICIONES

Canal Ético/Canal de Denuncias: Cauce mediante el cual, tanto los Profesionales de la Organización como otros terceros que se relacionen con la misma, podrán comunicar sospechas de conductas contrarias, irregulares, no alineadas o que impliquen una violación, infracción o incumplimiento de la legalidad vigente, del Código Ético o de la normativa interna de la Organización.

Derechos Humanos: Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin importar su nacionalidad, lugar de residencia, género, etnia, religión u otras características. Estos derechos son fundamentales, universales e inalienables, y están consagrados en documentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas en 1948. Los derechos humanos abarcan una amplia gama de libertades y derechos, incluyendo el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad, la libertad de expresión, la educación, el trabajo y la participación en la vida cultural y política. Su propósito es proteger la dignidad y el valor intrínseco de cada individuo, garantizando que todas las personas gocen de condiciones de vida justas y equitativas. Además, los derechos humanos establecen obligaciones para los gobiernos y las autoridades para asegurar su respeto y protección.

ENAC (Entidad Nacional de Acreditación): Entidad designada por el Gobierno para operar en España como el único Organismo Nacional de Acreditación, es decir, destinado a evaluar la competencia de las entidades certificadoras, tales como AENOR Internacional, IMQ Ibérica, Bureau Veritas, etc., en aplicación del Real Decreto 1715/2010, por el que se designa a la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC) como organismo nacional de acreditación de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (CE) 765/2008, del Parlamento Europeo y el Consejo, por el que se establecen los requisitos de acreditación y vigilancia del mercado relativos a la comercialización de los productos.

Normas UNE/EN/ISO: Normas o estándares destinados a ordenar la llevanza de las organizaciones en sus diferentes ámbitos (tecnológicos, productivos, humanos, medioambientales, etc.), aportando un plus de calidad en la gestión y dotando de profesionalidad a los procesos de negocio. A pesar del carácter voluntario de estas normas o estándares, cobran gran importancia en el tráfico económico, pues los altos niveles de exigencia y competitividad a nivel global requieren que las organizaciones necesiten acreditar mayores estándares de calidad en los productos o servicios que ofrecen, para hacer frente a unas necesidades y expectativas, cada vez más rigurosas, por parte de los *stakeholders*.

- Las Normas UNE (“Una Norma Española”), que son elaboradas por la Asociación Española de Normalización (UNE), se aplican y son reconocidas a nivel nacional (ejemplos: UNE 19601, sobre sistemas de gestión de Compliance Penal; UNE 19602, sobre sistemas de gestión de Compliance Tributario).
- Las Normas EN (“Norma Europea”), que son elaboradas por el Comité Europeo de Normalización (CEN), se aplican y son reconocidas a nivel europeo, por lo que, en el caso de España, se lleva a cabo la traslación de las mismas a nivel nacional y al idioma castellano, lo cual se efectúa través de la nomenclatura “UNE-EN”.
- Las Normas ISO (“Estándares Internacionales”), que son elaboradas por la *International Organization for Standardization* (ISO), se aplican y son reconocidas a nivel internacional, por lo que, en el caso de España, se lleva a cabo la traslación de las mismas a nivel nacional y al idioma castellano, lo cual se efectúa a través de las nomenclaturas:
 - “UNE-ISO” (ejemplos: UNE-ISO 37001, sobre sistemas de gestión antisoborno; UNE-ISO 31000, sobre gestión del riesgo; UNE-ISO 37301, sobre sistemas de gestión de Compliance).

- “UNE-EN ISO” (ejemplos: UNE-EN ISO 9001, sobre sistemas de gestión de la calidad; UNE-EN ISO 14001, sobre sistemas de gestión ambientales; UNE-EN ISO 27001, sobre sistemas de gestión de seguridad de la información).

Organización: GRUPO ELSAMEX (Elsamex Gestión de Infraestructuras S.L., Grusamar Ingeniería y Consulting S.L.U., Control 7 S.A.U., Sevimagen S.A.U., Atenea Seguridad y Medio Ambiente S.A.U. y Elsamex Internacional S.L.).

Profesionales: Son todos los miembros de la Organización, desde la Dirección y el Consejo de Administración, hasta las personas trabajadoras, pasando por los mandos intermedios y los cuerpos de gerencia.

Stakeholders: También denominados como “partes interesadas”, los *stakeholders* son todas aquellas personas u organizaciones que constituyen el público de interés para la Organización, es decir, que se relacionan con las actividades y decisiones de la misma, tales como empleados, directivos, propietarios, accionistas, clientes, proveedores, acreedores, competidores, bancos y entidades financieras, medios de comunicación, Gobierno, organismos y Administraciones Públicas, ONGs, sindicatos, colaboradores, partners, socios de negocio, etc. Siguiendo la terminología de las Normas UNE/EN/ISO, son las personas u organizaciones, externas o internas, que puedan afectar, verse afectadas o percibirse como afectadas por una decisión o actividad de la Organización.

UNE/CEN/ISO: Son las entidades encargadas de llevar a cabo la creación de estándares técnicos de normalización en el ámbito nacional (UNE: Asociación Española de Normalización), en el ámbito europeo (CEN: Comité Europeo de Normalización) y en el ámbito internacional (ISO: *International Organization for Standardization*). En el caso concreto de España, hasta el año 2017 existía la entidad AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación), la cual desarrollaba las labores de creación de estándares técnicos (normalización) y de evaluación de conformidad con dichos estándares técnicos (certificación). No obstante, en el año 2017 AENOR se separa en dos entidades independientes:

- Asociación Española de Normalización (UNE), encargada de llevar a cabo las labores de creación de estándares técnicos (normalización). Es una de las entidades nacionales de normalización que forma parte de CEN y de ISO.
- AENOR Internacional, encargada de llevar a cabo las labores de evaluación de conformidad con dichos estándares técnicos (certificación), en base a la acreditación previa concedida por ENAC.

2. INTRODUCCIÓN, FINALIDAD Y OBJETIVOS

La presente “Política de Derechos Humanos” se configura como la norma fundamental de la Organización en materia de protección de estos derechos.

Esta norma ha sido aprobada en consonancia con los principios, valores y normas de conducta recogidos en el Código Ético.

La Organización está comprometida con el respeto y la promoción de los derechos humanos en todas las operaciones y relaciones comerciales. Esta Política refleja el compromiso corporativo con los principios fundamentales de dignidad, igualdad y justicia, y guía las acciones empresariales para garantizar el respeto y la protección de los derechos humanos de todas las personas vinculadas a las operaciones realizadas.

Por ello, uno de los objetivos ineludibles será garantizar que las actuaciones de la Organización atiendan, de manera exclusiva, al cumplimiento del compromiso de calidad y profesionalidad establecido en el Código Ético, lo que, en última instancia, implica combatir de manera activa cualquier práctica destinada a hacer prevalecer un interés propio o personal sobre el interés de la propia Organización, evitando, de esta forma, no solo posibles vulneraciones de las normas del ordenamiento jurídico, sino también una falta de alineamiento con los estándares éticos corporativos.

3. REGULACIÓN

El marco de regulación sobre el que se sustenta esta Política, y en general, toda la actuación de la Organización en sus procedimientos, actividades y operaciones, es sobre las bases internacionales de referencia establecidas en el seno de las Naciones Unidas (ONU) que se indican a continuación:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, conformada por: la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966), y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966) y los dos protocolos que lo desarrollan.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT, 1998), los ocho convenios fundamentales que la complementan y el convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- La Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1999).
- La Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio (ONU, 1948).
- La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (ONU, 1984).
- La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).
- La Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertencientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (ONU, 1992).
- La Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (ONU, 2007).
- La Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo de Palermo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional (ONU, 2000).
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ONU 1969).
- La Resolución 48/13 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU sobre el derecho humano a un medio ambiente sin riesgos, limpio, saludable y sostenible.
- La Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos (OUA 1981).
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1969).
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos (Consejo de Europa, 1953).
- La Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1965).
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Parlamento, Consejo y Comisión Europea, 2000).
- Las constituciones y leyes nacionales que reconocen o aplican los derechos humanos.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente norma resulta de aplicación y obligado cumplimiento para todos los Profesionales de la Organización, con independencia de:

- Su ubicación geográfica.
- Las funciones realizadas.
- El rol o posición jerárquica ostentada en el seno de la Organización.

Concretamente, esta Política es de aplicación a las siguientes sociedades del grupo:

- Elsamex Gestión de Infraestructuras S.L.
- Grusamar Ingeniería y Consulting S.L.U.
- Control 7 S.A.U.
- Sevimagen S.A.U.
- Atenea Seguridad y Medio Ambiente S.A.U.
- Elsamex Internacional S.L.

Igualmente será de aplicación para el resto de las Organizaciones que se relacionen con las sociedades del Grupo Elsamex.

5. PRINCIPIOS BÁSICOS

5.1. Dignidad y Respeto

La Organización se compromete a tratar a todas las personas con dignidad y respeto, independientemente de su raza, color, género, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra característica personal.

La Organización no pedirá ningún dato a las personas trabajadoras que no resulte completamente imprescindible para cumplir con sus obligaciones como Empleadora, queda prohibido retener documentos originales que pertenezcan a la persona trabajadora.

5.2. Igualdad de Oportunidades

La Organización proporciona un entorno laboral inclusivo que promueva la igualdad de oportunidades para todos los profesionales, basado en sus habilidades, méritos y desempeño.

5.3. No Discriminación

La Organización no tolera la discriminación en ninguna forma. Prohibimos la discriminación en el empleo, la promoción, la asignación de tareas y cualquier otra área relacionada con el trabajo. Está expresamente prohibido que las personas trabajadoras realicen ningún pago a la Organización durante el proceso de selección para cualquier puesto de trabajo que esté vacante.

5.4. Trabajo Infantil y Trabajo Forzado

La Organización no participa ni apoya el trabajo infantil ni el trabajo forzado en ninguna parte de las operaciones ni en nuestra cadena de suministro. La edad mínima de acceso al empleo se establece en 18 años de edad, pudiendo reducirse a los 16 años con el correspondiente permiso de los padres y estando completamente prohibida para los menores de 15 años en cualquier parte del mundo.

5.5. Libertad de Asociación

La Organización respeta el derecho de las personas trabajadoras a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, de acuerdo con las leyes y regulaciones locales.

5.6. Libertad para causar baja en la Empresa

La personas trabajadoras gozan de libertad para causar baja voluntaria en la Organización, se establece la obligación de preavisar con la antelación temporal que contemple la legislación laboral aplicable

5.7. Tutela judicial efectiva

Se reconoce el derecho, que tienen todas las personas que trabajan en la Organización, a dirimir en los tribunales las diferencias que pudieran tener con respecto a la aplicación del Régimen Disciplinario de la Empresa, que se aplicará siempre conforme a lo establecido en las leyes laborales y Convenios Colectivos de aplicación. Las personas trabajadoras contarán con la asistencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en cuantos conflictos mantengan con la Organización

6. RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

6.1. Cumplimiento Legal

La Organización cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con los derechos humanos en todas las ubicaciones donde opera la Organización.

6.2. Evaluación de Impacto

La Organización se propone realizar evaluaciones regulares de impacto sobre los derechos humanos para identificar, prevenir y mitigar cualquier impacto adverso que las operaciones realizadas puedan tener en los derechos humanos.

6.3. Educación y Concientización

La Organización proporcionará capacitación y recursos educativos para sensibilizar a los profesionales y partes interesadas sobre la importancia de los derechos humanos y las responsabilidades individuales y corporativas.

7. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los principios y reglas recogidos en la presente norma serán incluidos dentro de los contenidos de los planes formativos que se lleven a cabo en el seno de la organización.

Estas acciones tendrán la finalidad de formar, concienciar y sensibilizar a los Profesionales, con el objetivo de impulsar a nivel interno una cultura de respeto a la legalidad vigente, al Código Ético y a la normativa interna de la Organización.

En última instancia, esto redundará de manera muy positiva en el funcionamiento interno de la propia Organización, en el correcto desarrollo de los procesos, en la mejora de la competitividad, en el aumento de la transparencia y, especialmente, en el mantenimiento, consolidación y fortalecimiento de la imagen, marca y reputación corporativas, garantizando la confianza de los Profesionales, proveedores, clientes y demás *stakeholders*.

Además de las actividades formativas mencionadas, la Organización podrá emprender otras acciones de formación, concienciación y sensibilización, tales como publicaciones en la Web o en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.

8. DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN

En aplicación de la presente norma, la Organización asume el compromiso de informar al personal de nueva incorporación de la existencia de la misma, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.

9. APROBACIÓN

La presente norma es aprobada por el Consejo de Administración.

10. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para los Profesionales de nueva incorporación, la presente norma se comunicará y difundirá con carácter anual a los Profesionales de la Organización, mediante su distribución digital o física (envío por correo electrónico, publicación en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.).

11. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

La presente norma entra en vigor y está vigente desde el día siguiente al de su comunicación y difusión a los Profesionales de la Organización, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

12. COMUNICACIÓN DE DUDAS E INCUMPLIMIENTOS

Los Profesionales de la Organización deberán comunicar a través del Canal Ético (<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/1253464?access=9o1vokld%2FNyar2iwB6f8ICQNCNp6gijIB54%2FZjvJoe0%3D>) cualquier violación, infracción o incumplimiento de la presente norma, lo que dará lugar a la incoación de un expediente de investigación, destinado al esclarecimiento de los hechos.

Asimismo, los Profesionales de la Organización también podrán hacer uso de este Canal para plantear cualquier tipo de duda o cuestión relativa a la aplicación o al contenido de la presente norma.

13. INCUMPLIMIENTO DE LA PRESENTE NORMA

La violación, infracción o incumplimiento de la presente norma dará lugar a la aplicación del Régimen Disciplinario, en concordancia con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo aplicable.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las posibles responsabilidades civiles o penales que pudieren derivarse.

VERSIÓN	V.01
CÓDIGO	PO – 06

14. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V. 01	17/01/2024	Emisión del documento