



Derechos humanos y empresa: un itinerario de valor para tu compañía

Sensibilización en materia de
Derechos Humanos para
proveedores de CaixaBank

Un itinerario de valor para tu compañía: resumen

Impacto de los derechos humanos en la empresa

¿Por qué?



A la hora de realizar su actividad, las empresas pueden impactar sobre el conjunto de los derechos humanos de los diferentes grupos de interés (empleados, proveedores, clientes, accionistas, sociedad general, etc.)

Por ello, las empresas deben identificar sus impactos en materia de derechos humanos para prevenirlos, así como poner en marcha las medidas de mitigación y compensación en caso de que los impactos se llegasen a materializar.

¿Cómo?

Contando con un proceso de gestión continuo para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos. Este modelo debe estar basado en los Principios Rectores sobre Empresas y derechos humanos de Naciones Unidas, que establecen tres pasos específicos:

- Compromiso público
- Debida diligencia y evaluaciones en derechos humanos
- Medidas de prevención, mitigación y remediación (más allá de los mecanismos de reclamación).

Compromisos de CaixaBank en esta materia

¿Cuál es la visión general de la compañía?



CaixaBank cuenta con una [Política corporativa de Derechos Humanos](#) de carácter público, revisada en 2019 y aprobada por el Consejo de Administración de la entidad como muestra de su compromiso con los derechos humanos, de conformidad con los más altos estándares internacionales y en línea con su *Código Ético y Principios de Actuación*.

Para CaixaBank, el respeto a los derechos humanos es parte integral de sus valores y es el mínimo estándar de actuación para desarrollar la actividad empresarial de forma legítima.

En cuanto a su implementación, la compañía considera la actuación en materia de derechos humanos a la hora de iniciar, renovar, ampliar o cesar las relaciones empresariales con terceros, entre los que se encuentran los proveedores. Asimismo, en los procesos de [debida diligencia](#) se toman en consideración las prácticas de la cadena de suministro.

¿Cuáles son los compromisos de CaixaBank en derechos humanos con sus proveedores?

CaixaBank exige a sus proveedores un estricto respeto a los derechos humanos y laborales y fomenta que estos incluyan en sus prácticas comportamientos alineados con sus valores y los transmitan a su propia cadena de valor.

¿Cómo puede actuar tu compañía?

¿Que debo tener en cuenta para garantizar un buen desempeño en derechos humanos?



En línea con las buenas prácticas en esta materia, y los compromisos esperables por parte de CaixaBank, los bloques principales a tener en cuenta en la operativa se encuentran recogidos tanto en la [Política corporativa de Derechos Humanos](#), como en el [Código de Conducta de Proveedores](#) de la entidad.

¿Cómo?

La compañía ha de asegurar que se identifican sus impactos -tanto reales como potenciales- en materia de derechos humanos y en concreto, poner foco en:

- Compromiso público y transmisión en la cadena de valor; esto significa asegurarse de que tanto sus empleados como resto de terceros involucrados conozcan los elementos a tener en cuenta en la protección de los derechos humanos.
- Alineamiento de los valores con el respeto de los derechos humanos e integración en la operativa del negocio a todos los niveles.
- Establecimiento de los mecanismos de control oportunos para prevenirlos y, de ser necesario, poner en marcha las medidas de mitigación y compensación oportunas.

Derechos humanos y empresa: un itinerario de valor para tu compañía

Impacto de los derechos humanos en la empresa

¿Qué son los derechos humanos y por qué son relevantes para las empresas?



En 1948 es aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas la **Declaración Universal de derechos humanos**. La Declaración pretende garantizar que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y ser tratados con dignidad, independientemente de su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Esta Declaración ha de ser respetada por todos, incluidos los gobiernos y las empresas. Atendiendo un enfoque cronológico, existen **tres "generaciones" de derechos**:

1ª generación: derechos civiles y políticos

- Contenidos en la **Declaración Universal de los derechos humanos de 1948** y reforzados en 1966 a través del **Convenio Internacional de derechos civiles y políticos**.
- Entre ellos destacan el derecho a la **vida**, a la libertad de **ideología** y de **expresión**, al **voto**, a **huelga**, a la **propiedad**, etc.

2ª generación: derechos económicos, sociales y culturales

- Contenidos en la **Declaración Universal de los derechos humanos de 1948** e incorporados en el **Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales**.
- Entre ellos destacan el derecho a una **educación adecuada**, a la **salud**, al **trabajo**, al **agua**, a una **vivienda digna** y a una **alimentación adecuada**.

3ª generación: derechos de solidaridad

- Reconocimiento explícito en la **Declaración de la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Humano**, aprobada en Estocolmo en 1972 y la **Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo** de 1992, que hace referencia al desarrollo sostenible.
- Destacan los derechos a un **medioambiente sano** y a la **paz**.

Como consecuencia de la globalización y de la gran magnitud de determinadas cadenas de valor, ya en 2011 Naciones Unidas decidió aprobar el **Marco de los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos** desarrollado por el profesor John Ruggie, para regular la actuación de las empresas en este contexto.

Este marco está formado por un conjunto de **31 principios** dirigidos a los Estados y las empresas en los que se aclaran los deberes y responsabilidades de unos y otras con respecto a la protección y el respeto de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales, y al acceso a un remedio eficaz para las personas y grupos afectados por dichas actividades.

Los Principios Rectores constituyen un **mapa para la acción por parte de los Estados y de las empresas en el respeto a los derechos humanos en torno a 3 pilares**:

Proteger – dirigido a los Estados

"Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas".

Respetar – dirigido a las empresas (Principios 11 al 24)

"Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación".

Remediar – dirigido a las empresas (Principios 29 al 31)

"Las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas".



Derechos humanos y empresa: un itinerario de valor para tu compañía

Compromisos de CaixaBank en esta materia

¿Cuál es la visión general de la compañía respecto a la protección de los derechos humanos?



En el marco de su Política corporativa de Derechos Humanos, CaixaBank se compromete a respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y recogidos en la **Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas**, la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo** y los ocho convenios fundamentales que ésta ha identificado y la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**. Asimismo, se compromete a realizar su actividad de acuerdo con los más altos estándares éticos y de conducta profesional, entre ellos los **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos** de las Naciones Unidas, las **Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales**, el **Pacto Mundial** de las Naciones Unidas, los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de Naciones Unidas**, los **Principios de Ecuador**, los **Principios de Inversión Socialmente Responsable** de las Naciones Unidas y los **Principios de Banca Responsable** de las Naciones Unidas (UNEP FI).

La entidad lleva a cabo procesos de **debida diligencia de forma periódica** en los que se toman en consideración las prácticas de la **cadena de suministro**.

¿Cuáles son los compromisos de CaixaBank en derechos humanos con sus proveedores?

- El conocimiento y respeto del **Código de Conducta para proveedores**.
- El conocimiento y respeto de los **Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.
- La **realización de controles adicionales**, cuando se considere conveniente, de aquellos proveedores que son considerados internamente como de riesgo potencial medio-alto.
- La **adopción de las acciones correctivas necesarias** que palien el incumplimiento de sus estándares.

¿Cómo puede actuar tu compañía?

¿Que debo tener en cuenta para garantizar un buen desempeño en derechos humanos?



En línea con las buenas prácticas en esta materia, y los compromisos esperables por parte de CaixaBank, los bloques principales a tener en cuenta en la operativa serían:

Compromiso público y transmisión en la cadena de valor, a empleados y otras partes interesadas

Alineamiento de los valores con el respeto de los derechos humanos e integración en la operativa

Establecimiento de los mecanismos de control oportunos y medidas correctivas (de ser necesario)

- Reconocimiento de la **libertad de asociación**, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, de acuerdo con la legislación vigente del país de actividad.
- Promoción de la **igualdad de oportunidades y prohibición de la discriminación** en el trabajo y en el empleo por motivos de género, identidad de género, raza, color, nacionalidad, credo, religión, opinión política, filiación, edad, orientación sexual, estado, incapacidad, discapacidad y demás situaciones protegidas por el derecho.
- **Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio** (o cualquier tipo de intimidación, represalias o abuso de poder con fines de explotación y trabajo forzoso de trabajadores) y la **abolición efectiva del trabajo infantil**.
- Promoción de **entornos de trabajo seguros y saludables**, realizando las actividades necesarias para reducir el riesgo de accidentes, lesiones y exposición de sus trabajadores.
- Cumplimiento de la **normativa ambiental aplicable** y prestarán los servicios y las tareas comprendidas en los mismos de forma respetuosa con el medio ambiente.
- **Protección de datos, privacidad y seguridad de la información**.

¡Gracias!