



Drets humans i empresa: un itinerari de valor per a la teva companyia

Sensibilització en matèria de Drets
Humans per a proveïdors de
CaixaBank

Un itinerari de valor per a la teva empresa: resum

Impacte dels drets humans a l'empresa

Per què?



A l'hora de fer la seva activitat, les empreses poden impactar sobre el conjunt dels drets humans dels diferents grups d'interès (empleats, proveïdors, clients, accionistes, societat general, etc.)

Per fer-ho, les empreses han d'identificar els seus impactes en matèria de drets humans per prevenir-los, així com posar en marxa les mesures de mitigació i compensació en cas que els impactes s'arribin a materialitzar.

Com?

Comptant amb un procés de gestió continu per a complir amb la responsabilitat de respectar els drets humans. CaixaBank es compromet a respectar tots els drets humans reconeguts internacionalment i recollits a:

- La Carta Internacional de Drets Humans de Nacions Unides,
- La Declaració de l'Organització Internacional del Treball (OIT)
- La Carta dels Drets fonamentals de la Unió Europea

Compromisos de CaixaBank en aquesta matèria

Quina és la visió general de la companyia?



CaixaBank compta amb uns [Principis de Drets Humans](#), amb visió de grup que tenen de caràcter públic, actualitzats el febrer de 2024 i aprovats pel Consell d'Administració de l'entitat com a mostra de compromís amb els drets humans, de conformitat amb els més alts estàndards internacionals i en línia amb el *Codi Ètic* i *Principis d'Actuació*.

Per CaixaBank, el respecte als drets humans és part integral dels seus valors i és el mínim estàndard d'actuació per desenvolupar l'activitat empresarial de forma legítima.

En quan a la seva implementació, la companyia considera l'actuació en matèria de drets humans alhora d'iniciar, renovar, ampliar o cesar les relacions empresarials amb tercers, entre els que es troben els proveïdors. Així mateix, cada 3 anys es realitza un procés de [Diligència deguda i avaluació en drets humans](#) on es revisen també les pràctiques de la cadena de subministrament.

Quins són els compromisos de CaixaBank en drets humans amb els seus proveïdors?

CaixaBank exigeix als seus proveïdors un estricte respecte als drets humans i laborals i fomenta que aquests incloguin en les seves pràctiques comportaments alineats amb els seus valors i els transmetin a la seva pròpia cadena de valor.

CaixaBank Treballa per integrar els factors ètics, socials i mediambientals en els seus processos de compra i s'han reforçat en les diferents fases del procés de gestió de Compres amb l'objectiu de reforçar la integració dels criteris ASG, per seleccionar el millor proveïdor. A l'índex de proveïdors els temes socials (i de drets humans) pondera el 40% de l'índex ASG. Aquest índex pondera a la matriu de licitació per escollir el millor proveïdor.

Addicionalment, al llarg de la relació amb el proveïdor es realitzen controls addicionals, per exemple Auditories ASG on, *in-situ* es recopilen evidències dels compromisos firmats amb el proveïdor.

Com a resultat d'aquestes auditories es defineixen mesures de mitigació, si es considera necessari. CaixaBank acompanya al proveïdor al llarg del procés.

Un itinerari de valor per a la teva empresa: resum

¿Cómo puede actuar tu compañía?

Què he de tenir en compte per garantir un bon acompanyament en drets humans?

En línia amb les bones pràctiques en aquesta matèria, i els compromisos estables per part de CaixaBank, els blocs principals a tenir en compte en l'operativa estan recollits tant en els [Principis de Drets Humans](#), com en el [Codi de Conducte de proveïdors](#) de l'entitat.

Com?

La companyia ha d'assegurar que s'identifiquen els seus impactes – tan reals com potencials- en matèria de drets humans i en concret, posar focus en:

- Compromís públic i transmissió a la cadena de valor; això significa assegurar-se que tant els seus empleats com totes les parts involucrades coneguin els elements a tenir en compte en la protecció de drets humans.
- Alineament dels valors amb el respecte dels drets humans i integració en l'operativa de negoci a tots els nivells.
- Establiment de mecanismes de control oportuns per prevenir-los i, de ser necessari, posar en marxa les mesures de mitigació i compensació oportunes.



Drets humans i empresa: un itinerari de valor per la teva empresa

Impacte dels drets humans a l'empresa

Què són els drets humans i per què són rellevants per a les empreses?

El 1948 l'Assemblea General de les Nacions Unides, va aprovar la **Declaració Universal dels drets humans**. La Declaració pretén garantir que tots els éssers humans han de tenir els mateixos drets i tractar-se amb dignitat, independentment de la seva nacionalitat, lloc de residència, sexe, origen nacional o ètnic, color, religió, llengua, o qualsevol altra condició. Aquesta declaració ha de ser respectada per tots, inclosos els governs i les empreses. Tenint en compte un enfocament cronològic, hi ha **tres "generacions de drets"**:

1ª generació: drets civils i polítics

- Continguts a la **Declaració Universal dels drets humans de 1948** i reforçats el 1966 a través del **Conveni Internacional de drets civils i polítics**.
- Entre ells destaquen el dret a la **vida**, a la llibertat d'ideologia y d'expressió, al **vot**, a la **vaga**, a la **propietat**, etc.

2ª generació: drets econòmics, socials i culturals

- Continguts a la **Declaració Universal dels drets humans de 1948** i incorporats en el **Pacte Internacional de drets econòmics, socials i culturals**.
- Entre ells destaquen el dret a una **educació adequada**, a la **salut**, al **treball**, a l'**aigua**, a una **vivenda digna** i a una **alimentació adequada**.

3ª generació: drets de solidaritat

- Reconeixement explícit a la **Declaració de la Conferència de Nacions Unides sobre el Medi Humà**, aprovada a Estocolm el 1972 i la **Declaració de Río sobre el Medi Ambient i el Desenvolupament** de 1992, que fa referència al desenvolupament sostenible.
- Destaquen els drets a un **medi ambient** sa i a la **pau**.

Com a conseqüència de la globalització i de la gran magnitud de determinades cadenes de valor, ja el 2011 Nacions Unides va decidir aprovar el **Marc dels Principis Rectors sobre empreses i drets humans** desenvolupat pel professor John Ruggie, per regular l'actuació de les empreses en aquest context.

Aquest marc està format per un conjunt de 31 principis dirigits als Estats i les empreses en què s'aclareixen els deures i responsabilitats d'uns i altres respecte a la protecció i el respecte a la protecció i el respecte dels drets humans en el context de les activitats empresarials i a l'accés a una remediació eficaç per les persones i grups afectats per aquestes activitats.

. Els Principis Rectors constitueixen un mapa per l'acció per part dels Estat i de les empreses en el respecte als drets humans en torn a 3 pilars:

Protegir – dirigit als Estats

"Els Estats han de protegir contra les violacions dels drets humans comeses en el seu territori i/o jurisdicció per tercers, incloses les empreses".

Respectar – dirigit a les empreses (Principis 11 al 24)

"Les empreses han de respectar els drets humans. Això significa que han d'abstenir-se a infringir els drets humans de tercers i fer front a les conseqüències negatives sobre els drets humans en les que tinguin alguna participació".

Remediar – dirigit a les empreses (Principis 29 al 31)

"Les empreses han d'establir o participar en mecanismes de reclamació eficaços de nivell operacional a disposició de les persones i les comunitats que pateixin les conseqüències negatives".



Drets humans i empresa: un itinerari de valor per la teva empresa

Compromisos de CaixaBank en aquesta matèria

Quina és la visió general de CaixaBank respecte a la protecció dels drets humans?



En el marc dels [Principis de Drets Humans](#), CaixaBank es compromet a respectar tots els drets humans reconeguts internacionalment i recollits a la **Carta Internacional de Drets Humans de les Nacions Unides**, la **Declaració de la OIT relativa als principis y drets fonamentals en el treball** i els vuit convenis que ha identificat i la **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea**. Així mateix, es compromet a fer la seva activitat d'acord amb els estàndards ètics i de conducta professional, entre ells els **Principis Rectors sobre les Empreses i els Drets Humans** de Nacions Unides, les **Línies Directrius de la OCDE** per empresa multinacionals, el **Pacte Mundial** de les Nacions Unides, els **Principis per a l'Empoderament de les Dones** de Nacions Unides, els **Principis d'Equador**, els **Principis d'Inversió Socialment Responsable** de Nacions Unides, els **Principis de Banca Responsable** de Nacions Unides (UNEP FI), el **Pla d'Acció de la Unió Europea de Drets Humans** i la democràcia 2020-2024, el **Commitment to Financial Health and Inclusion** dels Principis de Banca Responsable, la **Declaració de Nacions Unides** sobre els Drets dels pobles indígenes, la Convenció dels Drets del Nen, entre altres (veure llista completa en el Document de Principis de Drets Humans).

L'entitat duu a terme processos de diligència deguda de manera periòdica en què es prenen en consideració les practiques de la cadena de subministrament.

Quins són els compromisos de CaixaBank en drets humans amb els seus proveïdors?

- El coneixement i respecte del **Codi de Conducte per a proveïdors**
- El coneixement i respecte dels Principis del Pacte Mundial de Nacions Unides.
- La **realització de controls addicionals**, quan es consideri convenient, d'aquells proveïdors que són considerats internament amb risc potencial mitjà-alt.
- L'**adopció d'accions correctives necessàries** que pal·liïn l'incompliment.

Com pot actuar la teva empresa?

Què he de tenir en compte per garantir un bon acompanyament en drets humans?



En línia amb les bones pràctiques en aquesta matèria, i els compromisos esperats per part de CaixaBank, els blocs principals a tenir en compte en l'operativa serien:

Compromís públic i transmissió a la cadena de valor, a empleats i altres parts interessades

Alineament dels valors amb el respecte dels drets humans i integració a l'operativa

Establiment de mecanismes de control oportuns i mesures correctives (si és necessari)

- Reconeixement de la **llibertat d'associació**, la llibertat sindical i el dret de negociació col·lectiva, d'acord amb la legislació vigent del país d'activitat.
- Promoció de la igualtat d'oportunitats i prohibició de la discriminació en el treball per motius de gènere, identitat de gènere, raça color, nacionalitat, creences, religió, opinió política, filiació, edat, orientació sexual, estat, incapacitat, discapacitat i altres situacions protegides pel dret.
- **Eliminació del treball forçós i obligatori** (o qualsevol altre tipus d'intimidació, represàlies o abús de poder amb finalitats d'explotació i treball forçós dels treballadors) i l'**abolició efectiva del treball infantil i tràfic de persones**.
- Promoció **d'entorns de treball segurs i saludables**, realitzant les activitats necessàries per reduir el risc d'accidents, lesions i exposició del seus treballadors.
- Compliment de la **normativa ambiental aplicable** i prestaran el serveis i les tasques compreses en els mateixos de manera respectuosa amb el medi ambient..
- **Protecció de dades, privacitat i seguretat de la informació**.

| Gràcies!