

Política de Derechos Humanos de AUDENASA

Compromiso de AUDENASA de respetar los derechos humanos

AUDENASA considera que su actividad y la de las personas físicas y jurídicas a ella vinculadas ha de desarrollarse con el máximo respeto a los derechos humanos, que han de ser observados y respetados en todas las operaciones desarrolladas por los trabajadores y sociedades, sin distinción, de la misma. Esta política amplía el compromiso de AUDENASA para con la sociedad, reflejo del cual ya consta en el código de conducta aprobado por el Consejo de Administración de la misma.

AUDENASA promueve tanto el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales, como la adhesión de sus contratistas, proveedores y socios comerciales a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo.

La presente Política fue aprobada por la Unidad de Cumplimiento de AUDENASA, el 13 de septiembre de 2023 con vocación de aplicación inmediata, promoviendo dar a conocerla entre sus grupos de interés

Referencias internacionales

Esta Política se inspira en los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
 - a) La Declaración Universal de Derechos Humanos.
 - b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
3. La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
4. El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

También se han tenido en cuenta las versiones más recientes de los siguientes estándares empresariales e iniciativas voluntarias:

1. Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.
2. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.
3. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

4. Los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

El término "relaciones comerciales" abarca "las relaciones con socios comerciales, entidades de la cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa" (véase el Principio 13 de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar").

Referencias nacionales e internas

Es referencia nacional los siguientes documentos:

1. La Debida Diligencia sobre Derechos Humanos en las empresas.
2. Plan de acción nacional de Empresas y Derechos Humanos.

Los siguientes documentos internos complementan y se encuentran vinculados a los principios consignados en la presente Política:

1. El Código de Conducta Audenasa.
2. El Protocolo contra el acoso laboral.
3. El programa de Cumplimiento normativo penal.
4. El modelo de prevención de Riesgos Laborales.
5. El protocolo de uso del canal de Cumplimiento.

Principios

Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil

AUDENASA rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

Se entiende por trabajo forzoso u obligatorio: todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente (véase el artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT).

AUDENASA respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT.

Respeto a la diversidad y no discriminación

AUDENASA rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que todos sus trabajadores sean tratados con respeto y con igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo.

El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación directa o indirecta, especialmente:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (Véase el artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT.)

Libertad de asociación y negociación colectiva

AUDENASA reconoce el derecho de sus empleados a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce así mismo el derecho a la representación de los trabajadores, dentro de las distintas unidades de trabajo, por parte de sindicatos y demás formas de representación elegidas de conformidad con la legislación laboral.

AUDENASA reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento preferente para la determinación de las condiciones contractuales de sus empleados, así como para la regulación de las relaciones entre la directiva y los sindicatos.

Seguridad y salud laboral

AUDENASA tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral.

AUDENASA promueve la difusión y refuerzo de una cultura de la seguridad, desarrollando la concienciación sobre el riesgo, y fomenta el comportamiento responsable por parte de sus trabajadores, mediante sesiones de información y formación, entre otras actividades.

AUDENASA trabaja para proteger la seguridad y salud de sus empleados y los intereses de las demás partes involucradas, sobre todo a través de medidas preventivas.

Condiciones de trabajo justas y favorables

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, AUDENASA rechaza toda forma de acoso —ya sea verbal, físico, sexual o psicológico—, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo. Nuestra política de remuneraciones tiene en cuenta el principio de retribución justa del trabajo y respeta el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, basada en la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe (Convenio 100 de la OIT).

La remuneración mínima que reciban los empleados de AUDENASA no podrá ser inferior al mínimo recogido en los convenios colectivos y en la normativa laboral vigente, de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT.

AUDENASA reconoce así mismo la importancia de la formación y orientación profesional para el desarrollo de los recursos humanos y de sus capacidades, impulsando las formas de implicación y participación de los empleados y sus representantes.

Es por ello que AUDENASA considera que la relación con sus empleados es una de sus principales responsabilidades en materia de derechos humanos. La política de selección, gestión, promoción y desarrollo de las personas se fundamenta en el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades, la meritocracia y la no discriminación por razones de género, raza, edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia.

Comunidades y sociedad

Respeto a los derechos de las comunidades

AUDENASA mantiene el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales y contribuir a su ejercicio, incluso por medio de la promoción de actividades de consulta libre e informada.

En el diseño, construcción, conservación y/o explotación de infraestructuras, AUDENASA se compromete a tener muy en cuenta, utilizando estudios adecuados de impacto ambiental y social, su huella medioambiental y el respeto a los derechos humanos en las zonas en las que vayan a desarrollarse dichos proyectos. Cuando la ejecución de un proyecto pueda conllevar la reubicación de comunidades locales, el objetivo será reducir al mínimo el impacto sobre ellas, a través de una interacción cercana y con una compensación justa.

Integridad: Tolerancia cero con la corrupción. AUDENASA reconoce que la corrupción es uno de los factores que socava las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad. Por ello, rechaza la corrupción en todas sus formas, tanto directa como indirecta.

Privacidad y comunicaciones

AUDENASA respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, de conformidad con su código Ético, y mantiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que obran en su poder. AUDENASA se compromete también a velar por que todas sus comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas hacia la diversidad existente en la sociedad, y presta especial atención a no afectar negativamente al público más vulnerable, como es la infancia.

Ejecución y seguimiento

De conformidad con el contenido de los "Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'", este documento representa el compromiso público con los derechos humanos que AUDENASA ha contraído con sus grupos de interés. Con el fin de aplicar los compromisos recogidos en este documento se establecerán procesos adecuados de debida diligencia que garanticen su implantación y seguimiento a través de los planes de actuación que se deriven del Programa de Cumplimiento Normativo de AUDENASA.

Incumplimientos. Comunicación.

Cualquier persona relacionada con AUDENASA que considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello al Área de Cumplimiento.

Las comunicaciones pueden cursarse a través de los siguientes medios:

- De manera telemática: A través del canal de Cumplimiento disponible tanto para empleados como para proveedores a través de la web corporativa, pudiendo hacer dicha comunicación de manera anónima o identificándose, a criterio del informante.
- Por correo postal, a la siguiente dirección: Grupo ITÍNERE, calle Poeta Joan Maragall 1, planta 11 (28020-Madrid).

En el tratamiento de estas comunicaciones, el Área de Cumplimiento actuará para proteger a los informantes de cualquier forma de represalia, entendiéndose como tal cualquier acto que pueda dar lugar a la mera sospecha de que la persona en cuestión pueda ser objeto de cualquier forma de discriminación o penalización. Además, se garantiza la confidencialidad de la identidad de los informantes, salvo que en la legislación aplicable se establezca lo contrario. En todo caso en que, a partir de una comunicación de este tipo, se determine que se ha producido un incumplimiento de los principios recogidos en esta Política, se aplicará el procedimiento correspondiente previsto en el Código de Conducta y en la Política de uso del canal de Cumplimiento.

El Área de Cumplimiento, tras las averiguaciones y comprobaciones necesarias, informará junto con la propuesta de resolución, a la Unidad de Cumplimiento de AUDENASA.

Competencias del Área de Cumplimiento de AUDENASA

A los efectos de este protocolo de naturaleza corporativa, el Área de Cumplimiento tiene las siguientes funciones:

- Planificación y coordinación de la implantación del proceso de debida diligencia, en colaboración con las demás funciones implicadas, en el ámbito de sus respectivas áreas de responsabilidad.
- Según los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (principios 17-21), la adopción de la debida diligencia en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continuada que la empresa adopta según el sector en el que desarrolle su actividad, el contexto de sus operaciones, el tamaño de la empresa y otros factores, con el fin de velar por que se respeten los derechos humanos y por no contribuir a la violación de dichos derechos. Este proceso implica "identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas" de los efectos negativos potenciales generados por la empresa.

Revisión

La presente Política será revisada periódicamente para garantizar su adecuación y efectiva implantación. Todas las modificaciones que sean necesarias en virtud de las meritedas revisiones estarán sometidas a la aprobación de la Unidad de Cumplimiento de AUDENASA.

Comunicación y formación

La Política de derechos humanos será puesta a disposición de todas las personas que interactúan con AUDENASA, tanto interna como externamente, principalmente a través de su comunicación pública a través de la web corporativa.

Se llevarán a cabo acciones formativas para asegurar que todos los empleados de AUDENASA comprendan adecuadamente el contenido de esta Política.

Relaciones comerciales

Relaciones con socios comerciales y entidades de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa. (Principio 13 de los "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'").

Nuestra responsabilidad con los proveedores

AUDENASA 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. En este sentido, fomentamos:

- El conocimiento y respeto por parte de nuestros proveedores de los Estándares de cumplimiento, sociales y ambientales para todas aquellas personas, físicas o jurídicas que se relacionan con nosotros.
- El conocimiento y respeto de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- La realización de controles adicionales 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 nuestros estándares.

Discriminación

El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación directa o indirecta, que implique cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

Debida diligencia

Según los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (principios 17-21), el término "debida diligencia" en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que la empresa adopta según el sector en el que desarrolle su actividad, el contexto de sus operaciones, el tamaño de la empresa y otros factores, con el fin de velar por que se respeten los derechos humanos y por no contribuir a la violación de dichos derechos. Este proceso implica "identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas" de los potenciales impactos negativos generados por la empresa.