



INTELIGENCIA ACTIVA
ESTIMULACIÓN TEMPRANA - PSICOPEDAGOGIA
LOGOPEDIA - PSICOLOGIA - MEDIACIÓN


**POLÍTICA DE
DERECHOS HUMANOS**

2020



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS aprobada por la dirección de Inteligencia Activa el 15 de Noviembre de 2020

D. Orlando García Gil – Dña. Nuria García Gil – Dña. Nuria Panales López
ÓRGANO DE DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA ACTIVA



INDICE

- 1. COMPROMISO DE INTELIGENCIA ACTIVA DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS.**
- 2. REFERENCIAS INTERNACIONALES.**
- 3. REFERENCIAS INTERNAS.**
- 4. PRINCIPIOS.**
 - 4.1 - Prácticas laborales.**
 - 4.2 – Partes interesadas y sociedad.**
- 5. INCUMPLIMIENTOS: COMUNICACIÓN POR PARTE DE LOS INTERLOCUTORES.**
- 6. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD DE INTELIGENCIA ACTIVA.**
- 7. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN.**
- 8. REVISIÓN.**
- 9. DEFINICIONES.**

1. COMPROMISO DE INTELIGENCIA ACTIVA DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS.

Esta Política recoge el compromiso y las responsabilidades de INTELIGENCIA ACTIVA, en relación con todos los derechos humanos, y en especial con los que afectan a nuestra actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por los trabajadores de INTELIGENCIA ACTIVA, tanto directivos como empleados.

INTELIGENCIA ACTIVA promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones como actividad empresarial y la adhesión de sus contratistas, proveedores y resto de sus partes interesadas a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo.

La presente Política fue aprobada por el Órgano de Dirección de INTELIGENCIA ACTIVA el 15 de Noviembre de 2020.

2. REFERENCIAS INTERNACIONALES.

En esta Política se adoptan los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo, que se aplican a sus principios constitutivos:

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. 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".

3 REFERENCIAS INTERNAS.

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

1. La Política de Responsabilidad Social Corporativa.
2. El Código de Conducta.
3. La Política Anticorrupción.

4. PRINCIPIOS.

4.1 - Prácticas laborales

- Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil.

INTELIGENCIA ACTIVA rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y en ningún caso 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).

INTELIGENCIA ACTIVA 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 España 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.

INTELIGENCIA ACTIVA rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que todos sus trabajadores, tanto actuales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo la 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, respectivamente:

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.

INTELIGENCIA ACTIVA 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 y las prácticas vigentes.

INTELIGENCIA ACTIVA 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 el órgano de dirección y la representación de sus empleados.

- Seguridad y salud laboral.

INTELIGENCIA ACTIVA tiene el compromiso de velar porque en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral.

INTELIGENCIA ACTIVA 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.

INTELIGENCIA ACTIVA 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, INTELIGENCIA ACTIVA 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 INTELIGENCIA ACTIVA no podrá ser inferior al mínimo recogido en los convenios colectivos y en la normativa laboral vigente en España.

INTELIGENCIA ACTIVA 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.

4.2 – Partes interesadas y sociedad.

- Respeto a los derechos de los clientes.

INTELIGENCIA ACTIVA tiene el compromiso de velar porque sus productos y servicios no comprometan la seguridad e integridad física de sus clientes.

- Integridad: Tolerancia cero con la corrupción.

INTELIGENCIA ACTIVA 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. Para este fin, INTELIGENCIA ACTIVA ha reforzado su compromiso a través de su Política Anticorrupción.

- Privacidad y comunicaciones.

INTELIGENCIA ACTIVA respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, y mantiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que obran en su poder.

INTELIGENCIA ACTIVA se compromete también a velar por que todas sus comunicaciones internas y externas sean no discriminatorias y respetuosas hacia los distintos colectivos, 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 INTELIGENCIA ACTIVA ha contraído con sus partes interesadas.

Con el fin de aplicar los compromisos recogidos en este documento, INTELIGENCIA ACTIVA establecerá procesos adecuados de debida diligencia que garanticen su implantación y seguimiento a través de los planes de actuación que se deriven del Plan de sostenibilidad de INTELIGENCIA ACTIVA.

5. INCUMPLIMIENTOS: COMUNICACIÓN POR PARTE DE LOS INTERLOCUTORES.

Cuando cualquier persona relacionada con INTELIGENCIA ACTIVA, ya sea un empleado o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello al Comité de Responsabilidad Social de INTELIGENCIA ACTIVA.

Las comunicaciones pueden cursarse a través de los siguientes medios:

- Por correo electrónico: Buzón ético de INTELIGENCIA ACTIVA Link Buzón Ético: www.inteligenciactiva.com. / orlando.inteligenciactiva@gmail.com
- Por correo postal, a la siguiente dirección: INTELIGENCIA ACTIVA, Calle Doctor Fleming 32, 03680 – Aspe - Alicante

En el tratamiento de estas comunicaciones, INTELIGENCIA ACTIVA actuará para proteger a los informantes de cualquier forma de represalia. 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.

6. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD DE INTELIGENCIA ACTIVA.

El comité de Sostenibilidad tiene las siguientes funciones:

1. Planificación y coordinación de la implantación del proceso de debida diligencia, junto con las demás funciones implicadas, en el ámbito de sus respectivas áreas de responsabilidad y en coordinación con el órgano de dirección.
2. Cada año, incluirá en el Informe de Sostenibilidad de INTELIGENCIA ACTIVA, la información sobre el cumplimiento por parte de INTELIGENCIA ACTIVA de sus compromisos recogidos en este documento.

7. REVISIÓN.

La presente Política será revisada periódicamente para garantizar su adecuación y efectiva implantación.

Todas las revisiones estarán sometidas a la aprobación del Órgano de Dirección de INTELIGENCIA ACTIVA previo informe del Comité de Sostenibilidad.

8. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN.

La Política de derechos humanos será distribuida a todas las personas que interactúan con INTELIGENCIA ACTIVA, tanto interna como externamente, a través de iniciativas específicas de comunicación. Se llevarán a cabo acciones formativas para asegurar que todos los empleados de INTELIGENCIA ACTIVA comprendan adecuadamente el contenido de esta Política.

9. DEFINICIONES.

- **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. (Artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT)
- **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 y 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'").
- **Discriminación:** El término "discriminación" comprende todo tipo de discriminación directa, respectivamente:
 - 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. (Artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT): (Artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT)
- **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.