



POLÍTICA DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Índice

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, CORRUPCIÓN Y SOBORNO	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	3
1. ASPECTOS GENERALES	3
2. MARCO LEGAL	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4. PRINCIPIOS BÁSICOS	5
4.1 Definiciones	5
4.2 Principios básicos de actuación	6
5. FORMA DE ACTUACIÓN	7
6. ÓRGANOS COMPETENTES Y ACTUALIZACIÓN	8



INTRODUCCIÓN

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2015 el 1 de julio de 2015, se produce una profunda reforma del Código Penal que ha afectado también, de manera notable, a la responsabilidad penal de las personas jurídicas al precisar y profundizar en elementos que no fueron debidamente concretados bajo la reforma del año 2010. Entre los extremos objeto de nueva regulación, se concretan nuevas conductas delictivas susceptibles de generar responsabilidad penal respecto de las personas jurídicas, varias de ellas, vinculadas directamente a las relaciones que se puedan mantener con organismos del Sector Público.

Las empresas están, en general, expuestas a un elevado riesgo penal en tanto que multitud de delitos pueden cometerse en su seno.

El presente documento se enmarca en el ámbito de las políticas de buen gobierno corporativo de LEVITEC SISTEMAS, S.L. y su grupo de Sociedades (en adelante, “**LEVITEC**” o la “**Sociedad**” y el “**Grupo**”), y encuentra su fundamento en el firme compromiso de LEVITEC con los derechos humanos en el desempeño de su actividad empresarial.

En este sentido, la presente Política de respeto a los Derechos Humanos (la “**Política**”) ratifica el compromiso de LEVITEC con la realización de sus mejores esfuerzos para respetar y proteger los derechos humanos internacionalmente reconocidos, estableciendo al respecto un proceso de diligencia debida con un enfoque proactivo que permita adoptar eficazmente medidas adecuadas para identificar, evaluar, prevenir y mitigar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos relaciones con sus servicios y operaciones.

1. ASPECTOS GENERALES

El Código Ético de LEVITEC prevé que, en su desarrollo, la Sociedad instaure un programa específico y eficaz para el respeto a los derechos humanos. Asimismo, los principios de la Política se encuentran alineados con los instrumentos y convenios internacionales y europeos en materia de derechos humanos, entre ellos, la Carta Internacional de los Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios fundamentales de la OIT, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Carta Social Europea revisada, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, las prioridades políticas de la UE establecidas en el pilar europeo de derechos sociales y la legislación de la Unión, incluido el acervo de la UE en materia de Derecho laboral.



2. MARCO LEGAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que establecen el deber del Estado de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar y el acceso a mecanismos de reparación.
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Constitución Española, que reconoce y garantiza los derechos fundamentales y libertades públicas.
- Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral aplicable, en materia de condiciones de trabajo, igualdad, dignidad y derechos laborales.
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y normativa relacionada con la igualdad de trato y la no discriminación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política tiene por objeto establecer los principios que serán de aplicación para la debida diligencia en materia de Derechos Humanos a fin de afianzar el compromiso de LEVITEC con el respeto a los mismos tal y como se reconocen en la legislación nacional e internacional.

La Política se aplica a todos los empleados, directivos y administradores de todas las sociedades que integran el Grupo, incluyendo aquellas sociedades participadas sobre las que tenga un control efectivo, dentro de los límites previstos en la normativa aplicable.

En aquellas sociedades participadas en las que el Grupo no tenga control efectivo, los representantes de la Sociedad, en el ámbito de sus posibilidades, expondrán los principios y directrices aplicables de la Política.

En ese sentido, LEVITEC espera que todos sus empleados, directivos y administradores, y demás terceros con los que mantiene relaciones de negocio comprendan y cumplan las disposiciones previstas en la presente Política y la normativa de aplicación vigente en cada momento e incorporar, en el ámbito de la misma, a todas las relaciones comerciales con proveedores, clientes y cualquier otro tercero con el que LEVITEC interactúe.



4. PRINCIPIOS BÁSICOS

4.1 Definiciones

Se entiende por:

- (i) **Derechos humanos:** Los derechos y libertades fundamentales inherentes a todas las personas por el mero hecho de serlo, reconocidos en la Constitución Española, en los tratados internacionales ratificados por España y en los principales instrumentos internacionales en la materia, incluidos la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.
- (ii) **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos tales como el sexo, género, identidad u orientación sexual, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad, edad, estado civil, ideología, afiliación sindical, condición social, estado de salud u cualquier otra condición personal o social, que tenga por objeto o efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- (iii) **Trabajo forzoso:** Todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una pena o coerción y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente, conforme a la definición establecida por la Organización Internacional del Trabajo.
- (iv) **Trabajo infantil:** Cualquier actividad laboral realizada por menores de edad que sea contraria a la normativa aplicable, interfiera con su educación, resulte perjudicial para su desarrollo físico, mental, moral o social, o infrinja los convenios internacionales ratificados por España.
- (v) **Acoso:** Toda conducta no deseada, reiterada o grave, que tenga por finalidad o efecto atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, incluyendo el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo u otras condiciones personales o sociales.
- (vi) **Igualdad de trato y oportunidades:** El principio conforme al cual todas las personas deben ser tratadas con respeto y en condiciones de igualdad, sin discriminación alguna, garantizando el acceso equitativo a oportunidades laborales, profesionales y de desarrollo dentro de la empresa.



- (vii) **Diligencia debida en materia de derechos humanos:** El conjunto de medidas y procesos mediante los cuales la empresa identifica, previene, mitiga y, en su caso, repara los impactos negativos reales o potenciales sobre los derechos humanos derivados de su actividad, de sus relaciones comerciales o de su cadena de suministro.
- (viii) **Grupos de interés:** Todas aquellas personas o entidades que puedan verse afectadas por las actividades de la empresa o que puedan influir en su desempeño, incluidos, entre otros, las personas trabajadoras, clientes, proveedores, contratistas, socios comerciales y la comunidad.

4.2 Principios básicos de actuación

En el marco de la Política, los principios de básicos de actuación del Grupo son los siguientes:

- (i) Identificar los potenciales impactos que las operaciones y actividades realizadas por LEVITEC y sociedades dependientes, directamente o a través de un tercero, puedan generar a los derechos humanos.
- (ii) Disponer de un sistema de diligencia debida que identifique las actividades de mayor riesgo de contravención de los derechos humanos, con la finalidad de desarrollar mecanismos de prevención y mitigación de dicho riesgo, así como de reparación de los impactos en caso de que se materializaran.
- (iii) Promover una cultura de respeto de los derechos humanos y acciones destinadas a la sensibilización de las personas y grupos de interés de LEVITEC en esta materia.
- (iv) Disponer de mecanismos de denuncia y reclamación, con suficientes garantías y con procedimientos adecuados de resolución, para atender los potenciales casos de conculcación de los derechos humanos.
- (v) Adoptar a la mayor brevedad posible las medidas que procedan en caso de detectar una conculcación de los derechos humanos e informar de ello a las autoridades públicas competentes para que emprendan las acciones oportunas cuando dicha conculcación pueda ser constitutiva de una infracción administrativa, penal o de cualquier otra índole.



5. FORMA DE ACTUACIÓN

LEVITEC:

- (i) Llevará a cabo procesos adecuados de diligencia debida en materia de derechos humanos, identificando de manera periódica los impactos reales y potenciales que sus actividades, relaciones comerciales o cadena de suministro puedan generar sobre los derechos humanos, adoptando las medidas necesarias para prevenir, mitigar y, en su caso, corregir posibles consecuencias negativas.
- (ii) Dispondrá en todo momento de una estructura organizativa interna adecuada, con funciones y responsabilidades claramente definidas, orientada a garantizar el respeto de los derechos humanos, promover una cultura corporativa basada en la dignidad, la igualdad y la no discriminación, así como a detectar, gestionar y comunicar posibles situaciones de riesgo o incumplimiento de la presente Política.
- (iii) Integrará el respeto a los derechos humanos como un principio transversal en sus políticas internas, procedimientos y procesos de toma de decisiones, especialmente en materia de gestión de personas, contratación de proveedores y relaciones con terceros.
- (iv) Promoverá un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación, acoso, violencia, trato degradante o intimidatorio, garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.
- (v) Adoptará las medidas necesarias para prevenir el trabajo forzoso, el trabajo infantil y cualquier otra forma de explotación laboral, tanto en sus propias operaciones como, en la medida de lo razonablemente posible, en su cadena de suministro y relaciones comerciales.
- (vi) Investigará de manera diligente y objetiva cualquier indicio de vulneración de los derechos humanos, adoptando las medidas correctoras y disciplinarias que correspondan y, en su caso, colaborando con las autoridades competentes.



6. ÓRGANOS COMPETENTES Y ACTUALIZACIÓN

La Política se revisará recurrentemente para asegurar que recoge las recomendaciones y mejores prácticas en vigor en cada momento, y procediendo a su modificación cuando se produzcan variaciones en dicha materia.

Esta política fue aprobada por el Comité Ejecutivo.

