

Política de derechos humanos

Objetivo

Esta Política está alineada con las disposiciones contenidas en la Política General de Sostenibilidad de Zelestra. La Política establece el compromiso de la Compañía de:

- Los derechos humanos y las libertades civiles reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros instrumentos conexos.
- Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- La Guía de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable.
- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Además, el respeto a los derechos humanos está presente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, metas con las que Zelestra se compromete públicamente.

Zelestra apoya, protege y coopera con la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos en la legislación nacional e internacional, asegurando que no participa en ninguna forma de vulneración de estos derechos entre empleados, proveedores, contratistas, colaboradores, socios, competidores y la sociedad en general.

Por ello, la Compañía establece principios y lineamientos de actuación para identificar, prevenir, mitigar y reparar los impactos actuales o potenciales, reforzando su compromiso con los derechos humanos.

Los compromisos se irán actualizando a medida que evolucione la actividad de la Compañía, y Zelestra se compromete a mejorar continuamente sus esfuerzos en materia de derechos humanos en sus áreas de influencia, así como en todos los países en los que opera.

Compromisos

La Compañía se compromete a fomentar la adopción de los principios recogidos en los principales instrumentos internacionales sobre respeto de los derechos humanos en el marco de sus operaciones, en todas las empresas en las que participa, así como a apoyar, defender y promover su cumplimiento y protección a lo largo de toda la cadena de valor.

- a) Gestión global de los derechos humanos y procedimientos de diligencia debida
 - Identificación y evaluación de cuestiones pertinentes en materia de derechos humanos: Evaluar el impacto de la empresa en los derechos humanos, las áreas de riesgo, su probabilidad e identificar los problemas prioritarios de derechos humanos.
 - Cumplimiento de la legislación: Aplicando las disposiciones regulatorias en cada mercado en el que opera.
 - Debida diligencia: Integrar los resultados de la evaluación en todas las funciones y procesos internos pertinentes y hacer un seguimiento de la eficacia de la respuesta.
 - Establecimiento de medidas correctivas: Cooperar con prontitud en la reparación de situaciones adversas de derechos humanos que la empresa haya causado o a las que pueda haber contribuido.
- b) Derechos humanos específicos
 - i. Compromiso con sus empleados
 - Salud y seguridad en el lugar de trabajo: Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de acoso, intimidación y violencia, y respetar los requisitos y obligaciones de la Compañía en materia de salud y seguridad de los empleados.

- Empleo digno: Tratar a los empleados de manera digna, proporcionándoles una remuneración acorde con sus conocimientos, experiencia, funciones y tareas de acuerdo con la normativa aplicable y el entorno socioeconómico correspondiente.
 - Libertad de información, expresión y opinión: Reconocer el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia, religión y expresión, y proporcionar canales de comunicación que permitan a los trabajadores expresar sus opiniones e ideas.
 - Libertad sindical y negociación colectiva: Considerar el derecho de los empleados a afiliarse, formar o asociarse a un sindicato sin temor a represalias, intimidación u hostigamiento.
 - Trabajo infantil y/o forzoso: Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio, así como cualquier otra conducta que afecte los derechos de las personas.
 - Equidad y no discriminación: Proporcionar igualdad de oportunidades y trato a fin de eliminar la discriminación por motivos de raza, color, género, orientación sexual, identidad de género, religión, nacionalidad, opinión política, discapacidad, edad o cualquier otra condición de las personas que no esté relacionada con su capacidad para desempeñar el trabajo.
- ii. Compromiso con proveedores, contratistas y colaboradores
- Adopción de los derechos humanos en su cadena de valor: Promover la adopción de compromisos en materia de derechos humanos y extenderlos a proveedores, socios comerciales y terceros, vigilando el cumplimiento de los compromisos establecidos, así como promoviendo la participación y colaboración.
- iii. Impacto en las comunidades locales
- Respeto a las comunidades indígenas y su derecho a la tierra: Proporcionar los medios y recursos necesarios para que las actividades de la empresa no tengan un impacto negativo en las poblaciones indígenas, favoreciendo un diálogo abierto que respete sus derechos, costumbres y tradiciones, así como mecanismos de prevención y cuidado de la tierra, su entorno y ecosistema.
- iv. Respeto y promoción de un medio ambiente limpio, saludable y sostenible
- Cuidado del medio ambiente: Respetar y promover un medio ambiente limpio y saludable, respetando la biodiversidad y los ecosistemas y un medio ambiente libre de contaminación y residuos.
 - Reconociendo el derecho humano a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible: Respetar el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible, en particular en relación con las comunidades en las que opera y reconocer que los derechos humanos dependen de un medio ambiente sano.
 - Derecho a la energía: Identificar y abordar la pobreza energética en las comunidades en las que opera.

Prevención y mitigación de riesgos en materia de derechos humanos

Además de los compromisos adquiridos en materia de derechos humanos por los riesgos actuales y potenciales identificados, Zelestra ha establecido una serie de mecanismos de prevención y mitigación para asegurar su correcta gestión.

- Canales de comunicación, quejas y reclamaciones: Establecimiento de mecanismos de denuncia y procedimientos formalizados para que las personas afectadas puedan denunciar estos hechos.
- Acceso a los recursos: Implementación de un proceso de resolución de quejas y reclamos que facilite de manera expedita el acceso a los recursos.
- Acciones formativas: Establecimiento de un programa de formación en derechos humanos para los empleados para que formen parte del sistema de prevención y mitigación de las violaciones de los derechos humanos y así asegurar el cumplimiento del compromiso adquirido por Zelestra.
- Participación de los grupos de interés: Promoción de la participación de las partes interesadas en el establecimiento de medidas adecuadas para el respeto de los derechos humanos.

Sistema de monitoreo

La aprobación de la Política de Derechos Humanos corresponde al Consejo de Administración de Zelestra, que, bien directamente o a través de una comisión designada al efecto, la supervisará, velará por su cumplimiento y revisará periódicamente su continua idoneidad.

La Sociedad establecerá un sistema de seguimiento interno que permita la correcta implementación de la Política en todos los niveles organizativos, así como el seguimiento de los indicadores asociados pertinentes.

Comunicación y participación de las partes interesadas

Política es comunicada y entendida en el ámbito de la organización y está disponible a través de los canales de información y comunicación que la Compañía pone a disposición de todos sus grupos de interés.

La Política está disponible públicamente en el sitio web de Zelestra.

Con el fin de facilitar a cualquier persona la denuncia de forma confidencial y anónima de cualquier incumplimiento de los principios descritos en la presente Política, la Línea Ética de Zelestra (<https://zelestra.integrityline.com/>) garantiza la independencia, la imparcialidad y la ausencia de conflictos de intereses durante todo el proceso de recepción, tramitación y resolución de dichas denuncias.

Alcance

Esta Política es de aplicación a todas las sociedades del Grupo Zelestra, a ZELESTRA CORPORACIÓN, S.A.U., y a aquellas sociedades en las que posea, directa o indirectamente, la mayoría de las acciones, participaciones o derechos de voto, o en cuyo órgano de gobierno o administración haya designado o tenga facultad de designar a la mayoría de sus miembros, de forma que controle efectivamente la sociedad. En aquellas participadas en las que las empresas del Grupo Zelestra no tengan el control efectivo, Zelestra promoverá principios y directrices coherentes con los establecidos en esta Política.