

PS-03-22
2022

ATLAS COMERCIAL INDUSTRIAL, S.A.

PS-03-22 Derechos Humanos y ATLAS

Versión 1



2022

Este documento es propiedad de Atlas Comercial Industrial, S.A.

Está permitida y recomendada su reproducción y difusión citando la fuente



Este documento esta sujeto a una licencia "Creative Commons" Atribución / Reconocimiento - No Comercial-Sin Derivados 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

BY-NC-ND 4.0.

Para conocerlos términos y permisos de uso que ampara esta licencia consultar:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>



Documento firmado electrónicamente en la aplicación "Autifirma" - https://firmaelectronica.gob.es/Home/Cualitativos/Aplicaciones-Firma.html#autifirma
ANGEL MIGUEL DE LLAGUNO SAHUQUILLO - 51326781TW

Este documento ha sido elaborado por delegación de la Dirección de Atlas Comercial	
Elaborado por: Ángel M. de Llaguno Sahuquillo	Fecha: 15-04-2022
Revisado por: Fernando Mata (Administración)	Fecha: 15-04-2022
Documento registrado electrónicamente, original en .pdf	
Aprobado por: -	

Versión	Modificaciones	Fecha
1	Versión inicial definitiva	01-04-22
0	Borrador Inicial	01-04-22



ATLAS COMERCIAL INDUSTRIAL

DERECHOS HUMANOS Y ATLAS COMERCIAL

Abril 2022

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I. DERECHOS HUMANOS	4
CAPÍTULO II, COMPROMISO	6
CAPÍTULO III. POLÍTICA DE RESPETO Y CONSIDERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA.	6
CAPÍTULO IV. ANALISIS DE RIESGOS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS.	9
ANEXO. ANALISIS DE RIESGOS PERIODO 2022-24	11

INTRODUCCIÓN

Atlas Comercial Industrial, como empresa tiene, como compromiso, velar por el respeto a los Derechos Humanos en su ámbito de actividad según se establece en su Código Ético.

Este concepto, que sin duda, es revolucionario en el entorno empresarial se consolidó en todo el Mundo en el año 2000 con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y se ha consolidado de forma definitiva en 2015, cuando Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030, que contiene los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 17 Objetivos que buscan dar solución a algunos de los grandes problemas de la humanidad en el año 2030, y que están conectados con las tres dimensiones del desarrollo sostenible: la económica, la social y la ambiental.

Los ODS, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos constituyen dos marcos esenciales de referencia para hacer cumplir con los objetivos originales de Naciones Unidas. El desarrollo sostenible y los derechos humanos son enfoques complementarios y han de ir siempre de la mano para construir la sociedad y el planeta que queremos.

La Agenda 2030 determina en su preámbulo que los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas pretenden hacer realidad los derechos humanos de todas las personas; y que los fundamentos de la Agenda son la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales de derechos humanos.

CAPÍTULO I. DERECHOS HUMANOS

Naciones Unidas para abordar este fenómeno aprobó en 2011 los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos; el primer marco de referencia a nivel mundial para impulsar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas.



DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

- Derecho a la seguridad de la persona.
- Derecho a la libertad de pensamiento y culto.
- Derecho a no ser sometido a tortura.
- Derecho a la privacidad.



DERECHOS DE GRUPOS VULNERABLES

- Derechos de la mujer.
- Derechos del niño y niña.
- Derechos de los pueblos indígenas.
- Derechos de las personas con discapacidad.
- Derechos de los migrantes.



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- Derecho a la negociación colectiva.
- Eliminación del trabajo forzoso.
- Abolición del trabajo infantil.
- Derecho a la no discriminación.



DERECHOS ECONÓMICO, SOCIALES Y CULTURALES

- Derecho al trabajo y a sindicarte.
- Derecho a la alimentación.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la educación.
- Derecho a medioambiente sano.
- Derecho a un trabajo decente.
- Derecho al agua.

Este marco ratifica el deber de los Estados de proteger y reparar frente a los impactos empresariales cometidos en su territorio y establece la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Esta responsabilidad, si bien no es vinculante legalmente, comporta una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, con independencia del lugar en el que operen, adicional a la del cumplimiento de las leyes nacionales.

En 2015, Naciones Unidas fue un paso más allá a la hora de involucrar al sector empresarial en sus estrategias, al otorgarle un papel protagonista en la consecución de los ODS; llamando a todos los actores del planeta;

gobiernos, empresas, sociedad civil y mundo académico a alcanzar conjuntamente los 17 ODS y sus 169 metas. Este llamamiento equipara el rol de las empresas en la promoción del desarrollo sostenible, con el del resto de actores.

Naciones Unidas con estos dos marcos reconoce la importancia de la comunidad empresarial en la construcción de un mundo mejor. Las empresas cuentan por tanto con los Principios Rectores y con los ODS, dos marcos específicos, para alinear sus actuaciones con los principios y valores de la ONU.



En materia de derechos humanos el esquema es similar. Las empresas han de actuar respetando los derechos humanos en sus actividades y operaciones, evitando impactos negativos, en base a los Principios 1 y 2 del Pacto Mundial; y al mismo tiempo han de impulsar acciones que contribuyan positivamente a aquellas metas de los ODS con una dimensión social.

Los riesgos o impactos que se detecten en derechos humanos dan además la oportunidad a las empresas de identificar áreas de contribución social de gran magnitud, por lo que la mitigación de impactos en derechos humanos puede ser un eje central en una estrategia corporativa para contribuir a la Agenda 2030. Con solo gestionar de forma sostenible su cadena de valor, una empresa puede tener un mayor impacto en la Agenda 2030 que con la mayoría de medidas que normalmente una compañía lleva a cabo en materia de sostenibilidad. La Organización Internacional del Trabajo estima que, en solo 40 países, que representan el 85% del producto interno bruto mundial, hay 453 millones de empleos relacionados con las cadenas de suministro mundiales.

Para que una empresa contribuya a los ODS, respetando siempre los derechos humanos, siguiendo la visión del Pacto Mundial, es importante que considere dos sistemas de gestión. Por un lado, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos establecen tres pasos que las empresas han de llevar a cabo para respetar los derechos humanos en sus actividades: la creación de una Política de Compromiso con los derechos humanos, que sirva de base al proceso de integración del marco; la identificación, mitigación y prevención de sus potenciales impactos sobre los derechos humanos, a través de un proceso de debida diligencia; y el establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional, para dar solución a los impactos generados y reparar a las víctimas.

4. Business, Human Rights and the Sustainable Development Goals, Shift, 2016: <https://s3.amazonaws.com/aws-bsdc/BSDC-Biz-HumanRights-SDGs.pdf>

CAPÍTULO II, COMPROMISO

COMPROMISO DE ATLAS COMERCIAL INDUSTRIAL SA CON LOS DERECHOS HUMANOS

El respeto a los derechos humanos es una prioridad para nosotros, por tanto:

En ATLAS COMERCIAL INDUSTRIAL, SA velamos por el respeto de los derechos humanos en todas nuestras actividades, así como en todas nuestras relaciones comerciales y promovemos el respeto a los derechos humanos siguiendo los principales estándares internacionales.

Para ello hemos desarrollado una **Política de Respeto y Consideración de los Derechos Humanos en la Empresa**

Reconocemos el papel de las empresas como agentes de cambio que deben respetar los derechos humanos y todas las leyes aplicables. En función del trabajo que realiza, en las Empresas existen algunas áreas de mayor riesgo de impacto en los derechos humanos:

- Derivadas de nuestras relaciones con las fuerzas de seguridad, públicas o privadas.
- Derivadas de nuestras relaciones comerciales.
- Derivadas de nuestras relaciones con las distintas comunidades.

Defendemos el marco normativo internacional y velamos por los derechos humanos. Para ello seguimos los principios reflejados en:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos.
- Los principios rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
- Los estándares de desempeño de IFC.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

Y, fundamentalmente en los ocho convenios fundamentales que desarrollan la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, que son:

- Libertad sindical y protección del derecho de sindicación.
- Derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Trabajo forzoso.
- ABOLICIÓN del trabajo forzoso.
- Edad mínima.
- Peores formas de trabajo infantil.
- Igualdad de remuneración.
- Discriminación (empleo y ocupación).

CAPÍTULO III. POLÍTICA DE RESPETO Y CONSIDERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EMPRESA.

El trabajo que desarrolla ATLAS COMERCIAL INDUSTRIAL, SA está alineado con los Principios Rectores de Naciones Unidas y se desarrolla en torno a tres ejes:

1.- NUESTRO COMPROMISO

En ATLAS COMERCIAL INDUSTRIAL, SA velamos por el respeto de los derechos humanos en todas nuestras actividades, así como en todas nuestras relaciones comerciales y Promovemos el respeto a los derechos humanos siguiendo los principales estándares internacionales.

2.- DEBIDA DILIGENCIA

Identificamos y evaluamos los potenciales impactos en los derechos humanos antes de emprender una nueva actividad o iniciar una relación comercial.

3.- MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Establecemos procesos de comunicación, consulta, queja y reparación a disposición de las personas afectadas por nuestra actividad.

POLÍTICA:

- Respetar los derechos humanos de los clientes y de todas las partes interesadas. Rechazar cualquier tipo de discriminación a personas relacionadas con nuestra actividad. Respetar en todo momento el derecho a su intimidad, protegiendo y haciendo un uso correcto de los datos personales confiados por nuestros clientes y usuarios.

Con respecto al área de influencia de nuestra actividad, Nos comprometemos a:

- Continuar respetando sus derechos humanos.
- Evaluar y comprender el entorno socioeconómico donde operamos e identificar todos los grupos dentro de las comunidades de nuestra área de influencia, especialmente los grupos vulnerables.
- Reconocer y respetar la identidad y naturaleza única de las comunidades; su diversidad cultural; sus diferentes aspiraciones y necesidades; y el derecho a mantener sus costumbres y sus prácticas sociales.
- Establecer mecanismos eficaces de reclamación en nuestras operaciones, desde el comienzo de nuestra actividad, para que las personas potencialmente afectadas y tenedores de los derechos (empleados, proveedores, comunidades o cualquier parte interesada) puedan acceder y poner en nuestro conocimiento cualquier situación de posible impacto en materia de derechos humanos. Estos mecanismos no obstaculizaran aquellos disponibles por vía judicial u otros de tipo extrajudicial, así como las actividades legítimas y pacíficas de los defensores de los derechos humanos.
- Identificar las oportunidades para optimizar los impactos positivos de nuestra actividad y promover el valor compartido y el desarrollo sostenible de las comunidades a través de la preservación del medio ambiente de las áreas de influencia de nuestros proyectos y activos.
- Promover el conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de esta Política entre aquellos con quienes nos relacionamos a efectos comerciales: socios, proveedores, distribuidores, etc., así como cualquier otra entidad pública o privada y las fuerzas de seguridad directamente relacionadas con nuestras operaciones, productos o servicios.

DILIGENCIA DEBIDA

Estamos orgullosos de la puesta en marcha de mecanismos que nos ayudan a trabajar con la debida diligencia en derechos humanos.

Destacamos como herramienta la evaluación de riesgos para asegurar que los riesgos en derechos humanos se identifican en todas las fases de nuestra actividad.

La debida diligencia, según los Principios Rectores de Naciones Unidas, es el proceso que nos sirve para evaluar los efectos, reales o potenciales de nuestra actividad.

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Para atender las reclamaciones, preocupaciones, solicitudes de información y quejas de nuestro entorno, desarrollamos mecanismos de reclamación operacionales.

Estos contribuyen a la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas y retroalimentan el proceso de debida diligencia. Además, nos permite anticiparnos, dar respuesta a incidentes menores derivados de nuestras actividades antes de que escalen y proporcionar una vía temprana de reparación a las partes afectadas.

Nos comprometemos a verificar cualquier denuncia o queja recibida y cooperar activamente para reparar el daño causado por nuestra actividad o la de nuestros contratistas. Todo ello nos permite anticiparnos, dar respuesta a incidentes menores derivados de nuestras actividades antes de que escalen y proporcionar una vía temprana de reparación a las partes afectadas.

¿Cómo son estos mecanismos?

Los hemos diseñado conforme a los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, que establecen que los mecanismos de reclamación deben ser:

- **Legítimos:** suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación.
- **Accesibles:** ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos.
- **Predecibles:** disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación.
- **Equitativos:** asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto.
- **Transparentes:** mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego.
- **Compatibles con los derechos:** asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- **Una fuente de aprendizaje continuo:** adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro.

Nuestra ambición es que estos mecanismos contribuyan de forma relevante a la sostenibilidad de nuestro trabajo.

¿Cómo es el proceso?

Desde que se reciben las reclamaciones hasta que se cierran, la gestión de las mismas no puede llevar más de 15 días, pudiendo ser menor el tiempo, dependiendo de su complejidad.



La gestión de la quejas y reclamaciones se realizará por comunicación al correo electrónico:

admon@atlascisa.com

CAPÍTULO IV. ANALISIS DE RIESGOS RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS.

Partiremos “Contexto de la Organización” y aplicaremos las recomendaciones de la Norma ISO 31000.



CALIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

No todos los riesgos son iguales y debemos afrontar los riesgos según su importancia:

Por tanto, es necesario que se conozca nos como afecta cada riesgo a nosotros y a las partes interesadas y si afecta a los Derechos Humanos.

La norma UNE-ISO 31000 nos propone un método para realizar esta valoración que hemos adaptado para que su uso sea cómodo.

Consiste en valorar Gravedad y Probabilidad de Ocurrencia sobre 5 puntos cada una y posteriormente multiplicar los dos factores entre sí.

El Resultado es el Índice de significatividad del Riesgo

PONDERACIÓN DEL RIESGO

Valor	Descripción	Definición
5	Inadmisible	- Índice de Riesgo Superior a 11
4	Tratable	- Índice de Riesgo entre 5 y 10
3	Asumible	- Índice de Riesgo entre 1 y 4

En el caso de que el riesgo sea **Asumible** solo se establecerá la obligación de revisar la situación cada año en el marco de la Revisión Anual del Sistema por la Dirección.

En el Caso de que el riesgo sea **Tratable** es obligatorio establecer medidas preventivas que nos permitan disminuir o eliminar el riesgo y en caso de que no se pueda eliminar el riesgo medidas de vigilancia.

En el Caso de que el riesgo sea **Inadmisible** es obligatorio establecer medidas preventivas que eliminen el riesgo y medidas adicionales de vigilancia.

ESCALA DE VALORACIÓN DE LA GRAVEDAD DE LOS RIESGOS:

Valor	Descripción	Definición
5	Extremo	<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura mediática negativa a nivel internacional - Juicios y multas significativas, procesamiento de ejecutivos - Daños severos (incluyendo muerte) de empleados o terceras partes - Pérdida de Mercados.
4	Mayor	<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura mediática negativa a nivel nacional o de impacto en el largo plazo - Exigencias regulatorias que requieran un proyecto correctivo significativo - Tratamiento clínico con internación para empleados o terceras partes
3	Moderado	<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura mediática negativa a nivel local o de impacto en mediano y corto plazo - Exigencias regulatorias que requieran correcciones inmediatas - Tratamiento clínico ambulatorio para empleados o terceras partes
2	Menor	<ul style="list-style-type: none"> - Daño en la reputación a nivel local - Multa regulatoria - Afección menor ocasionada a empleados o terceros - Clima labora desfavorable, incremento en la rotación
1	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto en medios locales fácilmente remediables - Sin impacto en salud de empleados o terceros - Falta de satisfacción en el personal no generalizada.

ESCALA DE VALORACIÓN DE LA PROBABILIDAD DE LOS RIESGOS:

Valor	Descripción	Definición
5	Casi Certeza	- Del 90% al 100%
4	Probable	- Del 65% al 90%
3	Posible	- Del 35% al 65%
2	Improbable	- Del 10% al 35%
1	Raro	- Del 0% al 10%

ANEXO. ANALISIS DE RIESGOS PERIODO 2022-24

No	Situación de Riesgo	Derecho	PROB.	GRAV.	IND. RIESGO
1	Información incompleta sobre la salud y seguridad de los bienes y servicios proporcionados por la Compañía.	DERECHOS DE LOS CONSUMIDORES	3	1	3
3	Daño ambiental, resultado de la contaminación o impacto negativo en la calidad del recurso.	DERECHO A UN AMBIENTE SANO	3	1	3
4	Inadecuada atención médica a los empleados que sufren emergencias en la planta.	DERECHO A UN TRABAJO DIGNO Y LIBRE	3	1	3
5	Inadecuadas condiciones de iluminación y ventilación en el Puesto de Trabajo	DERECHO A UN TRABAJO DIGNO Y LIBRE	3	1	3
6	Desconocimiento por parte de la Dirección sobre sobornos o contribuciones políticas	DERECHO AL DEBIDO PROCESO	4	1	4
9	Inexistencia de cursos tipo presenciales o virtuales que favorezcan al desarrollo y capacitación de los empleados en mandos bajos.	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	3	2	6
10	La salud de la comunidad resulta afectada debido por contaminación ambiental.	DERCHO A UN AMBIENTE SANO	5	1	5
11	Denuncia de un empleado por ser víctima de violencia verbal por parte de su superior.	DERECHO A UN TRABAJO DIGNO Y LIBRE	3	1	3
12	Incumplimiento de la organización por no se considerar en las cláusulas de contratación	DERECHOS LABORALES - Condiciones de trabajo dignas y decentes	2	1	2
13	Un empleado se ve afectado por un accidente de trabajo. La organización no le asegura la asistencia de la mutua.	DERECHOS LABORALES - Condiciones de trabajo dignas y decentes	4	1	4
14	Incidente en algún cliente/consumidor debido a que la Información incluida en el producto, en materia de salud y seguridad, se encuentra desactualizada.	DERECHO A LA SALUD MENTAL Y FÍSICA	3	1	3
15	El Management de la Compañía no cuenta con información fidedigna sobre	DERECHO AL ACCESO A LA INFORMACIÓN	2	3	6

No	Situación de Riesgo	Derecho	PROB.	GRAV.	IND. RIESGO
	las quejas y reclamos realizados por los consumidores.				
16	Desconocimiento por parte de la Dirección sobre actos de discriminación entre empleados de la compañía o entre estos y un tercero a causa de la desigualdad de género	DERECHOS LABORALES - Condiciones de trabajo dignas y decentes	3	1	3
17	Discriminación a un empleado por su origen étnico.	DERECHOS LABORALES - Condiciones de trabajo dignas y decentes	3	1	3
18	Faltan rampas y baños aptos para personas con movilidad reducida	DERECHOS LABORALES - Condiciones de trabajo dignas y decentes	3	2	6
19	Despido de un empleado por superar el segmento de edad para un determinado puesto operativo.	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	4	1	4
20	En el proceso de selección de un adulto experto, se descartó un aspirante por su edad.	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	3	1	3
21	En el proceso de selección de un adulto experto por cuestión de género	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	4	1	4
22	Privación a los empleados declarar sus necesidades y opiniones.	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	3	1	3
23	En el proceso de selección de un adulto experto por cuestión de nacionalidad u origen	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	3	1	3
24	Clientes / consumidores afectados porque la Organización ha vendido sus datos a otra empresa.	DERECHO AL DEBIDO PROCESO	3	1	3
25	Denuncias y reclamos de los empleados por información confidencial informada en espacios de conocimientos general de la compañía o espacios públicos.	DERECHO AL DEBIDO PROCESO	3	1	3

No	Situación de Riesgo	Derecho	PROB.	GRAV.	IND. RIESGO
26	Despido de una empleada que comunica su embarazo durante la renovación de su contrato.	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	3	1	3
27	No se contrata empleadas mujeres que estén casadas ya que la organización considera que potencialmente será un riesgo que queden embarazadas.	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	3	1	3
28	Denuncia de un empleado por ser obligado, o manipulado a no poder ejercer su libertad religiosa.	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	2	1	2
29	Empleados del centro de atención al cliente tienen limitado el tiempo y los recreos destinados para descanso y sanitario.	DERECHOS LABORALES - Condiciones de trabajo dignas y decentes	2	1	2
30	Acciones legales de una empleada a un jefe por tratos inapropiados.	DERECHOS LABORALES - Acoso laboral	1	2	2
31	Diferencia de salario entre empleados.	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	4	2	8
32	Mala prensa e impacto reputacional debido a denuncias de comunidades o empleados por violación de derechos laborales.	DERECHOS LABORALES	3	1	3
33	Los empleados transexuales no son reconocidos por el género con el cual se identifican y no se les permite actualizar sus datos de filiación.	DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN	3	1	3