

Política de Derechos Humanos

LIDERMAN se compromete a respetar los Derechos Humanos

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

LIDERMAN promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales y 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.

Principios Prácticas laborales Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil

LIDERMAN 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.

LIDERMAN 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 desarrolle 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

LIDERMAN rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que todos sus trabajadores sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo así mismo la igualdad de oportunidades.

Seguridad y salud laboral

LIDERMAN tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo tengan las mejores condiciones de seguridad y salud.

LIDERMAN promueve la difusión y refuerzo de una cultura de la seguridad, desarrollando la conciencia sobre el riesgo, y fomenta el comportamiento responsable por parte de sus trabajadores, mediante capacitaciones, boletines informativos, entre otras actividades.

LIDERMAN trabaja para proteger la seguridad y salud de sus trabajadores 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, LIDERMAN 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 entraña (Convenio 100 de la OIT). La remuneración mínima que reciban los empleados de LIDERMAN no podrá ser inferior al mínimo recogido en los convenios colectivos y en la normativa laboral vigente en cada país, de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT.

LIDERMAN 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.

Comunidades y sociedad

Respeto a los derechos de las comunidades

LIDERMAN 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 este sentido, LIDERMAN presta especial atención a las comunidades más vulnerables, como las poblaciones indígenas, incluso por medio de la promoción de proyectos de desarrollo local en beneficio de dichas comunidades.

LIDERMAN 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 prestar servicio.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, LIDERMAN se compromete a garantizar que los agentes de seguridad privada que protegen al personal y a las propiedades de nuestros clientes en las zonas de actividad actúen de acuerdo a la legislación y las normativas nacionales vigentes y del Derecho internacional, y a la vez anima a las fuerzas de seguridad de los Estados a hacer lo propio.

LIDERMAN tiene así mismo el compromiso de velar por que sus productos y servicios no comprometan la seguridad e integridad física de sus clientes, en la medida de lo razonablemente previsible.

Integridad: Tolerancia cero con la corrupción

LIDERMAN reconoce que la corrupción es uno de los factores que denigran 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, LIDERMAN ha reforzado su compromiso a través de un programa de lucha contra la corrupción denominado “Plan de tolerancia cero con la corrupción”.

Privacidad y comunicaciones

LIDERMAN 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 mantienen en su poder.

LIDERMAN se compromete también a velar por que todas sus comunicaciones sean no discriminatorias y respetuosas hacia las distintas culturas, y presta especial atención a no afectar negativamente al público más vulnerable, como es la infancia.

Ejecución y seguimiento

Con el fin de aplicar los compromisos recogidos en este documento, LIDERMAN 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 LIDERMAN.

Incumplimientos: comunicación por parte de los interlocutores

Cuando cualquier persona relacionada con LIDERMAN, ya sea un empleado o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello a través de nuestros diferentes canales de comunicación (JV-SGI-P-050 Procedimiento de Atención de Reclamos o Sugerencias Ver 02).

En el tratamiento de estas comunicaciones, el área encargada actuará para proteger a los informantes de cualquier forma de represalia, entendiéndose como tal cualquier acto que pueda dar lugar a la 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.

Revisión

La presente Política será revisada periódicamente para garantizar su adecuación y efectiva implantación. Todas las revisiones estarán sujetas a la aprobación de la Gerencia General de LIDERMAN.

Comunicación y formación

La Política de derechos humanos será distribuida a todos los trabajadores de LIDERMAN, tanto interna como externamente, a través de iniciativas específicas de comunicación. Se llevarán a cabo charlas para asegurar que todos los empleados de LIDERMAN comprendan adecuadamente el contenido de esta Política.



Martín Uceda Aguinaga
Gerente de Talento Humano