



GLF

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Control de políticas	
VERSIÓN NÚMERO	1
RESUMEN DEL CAMBIO	Primer número
PERSONA RESPONSABLE DE LA POLÍTICA	Junta Directiva de GLF
APROBACIÓN Y FECHA DEL GLF	05 de Noviembre de 2024
VÁLIDO DESDE	05 de Noviembre de 2024
DISTRIBUCIÓN	Para uso interno

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PROPÓSITO	3
3. ALCANCE	3
4. DEFINICIONES	3
5. PRINCIPIOS	4
6. COMPROMISOS	5
7. ENFOQUE DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	6
8. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y REMEDIACIÓN	6
8.1 APLICACIÓN	6
8.2 SEGUIMIENTO	7
8.3 REMEDIACIÓN	7
9. INFRACCIONES DE ESTA POLÍTICA	7
10. REVISIÓN DE LA POLÍTICA	7

1. INTRODUCCIÓN

Galápagos Life Fund (GLF) se dedica a crear una sociedad inclusiva en la que se respeten los derechos inherentes de todas las personas, independientemente de su raza, género, idioma, religión o características personales. GLF promueve y respeta la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, tal y como se articulan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹ y en los principales tratados internacionales de derechos humanos.

En nuestras interacciones con empleados, beneficiarios, contratistas y proveedores, así como con un amplio rango de partes interesadas, incluidos socios de proyectos, inversores y la sociedad en su conjunto, nos esforzamos por respetar y promover los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos². Nos esforzamos por garantizar que nuestras actividades empresariales no causen ni contribuyan a causar efectos adversos sobre los derechos humanos, y abordaremos cualquier efecto de este tipo cuando se produzca.

2. PROPÓSITO

Esta política tiene por objeto establecer claramente el compromiso de GLF con la promoción y salvaguarda de los derechos humanos en todas sus actividades, así como la armonización de sus diversas políticas en toda la organización. Reconocemos que para lograr esto, debemos operar nuestro negocio de manera ética, responsable y transparente, al mismo tiempo que defendemos y promovemos los derechos humanos. Nuestros valores son testimonio de esta dedicación y son fundamentales en todas las facetas de nuestras operaciones.

3. ALCANCE

Esta política es de obligado cumplimiento para todos los empleados y socios de proyectos de GLF, incluyendo los concesionarios, contratistas, proveedores, consultores y sus empleados, sub-concesionarios y representantes de GLF.

4. DEFINICIONES

Para esta política, se aplican las siguientes definiciones:

- **Los derechos humanos:** Los derechos humanos son inherentes a todos simplemente porque son humanos; abarcan derechos, libertades y normas de trato fundamentales reconocidos mundialmente como pertenecientes a todo ser humano. La Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos define estos derechos fundamentales. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,

¹ Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A). París.

² Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Aplicación del marco "Proteger, Respetar y Remediar" de las Naciones Unidas (2011) Nueva York; Ginebra.

los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y otros pactos y tratados relevantes defienden estos principios.

- **Organización Internacional del Trabajo:** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la organización internacional de las Naciones Unidas encargada de elaborar y supervisar las normas internacionales del trabajo. Es la única organización de las Naciones Unidas que reúne a representantes de gobiernos, empresarios y trabajadores para colaborar en políticas y programas destinados a mejorar las condiciones de trabajo para todos.
- **Convenios de la OIT:** Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948; Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949; Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930; Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957; Convenio sobre la Edad Mínima, 1973; Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999; Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951; y Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958.
- **Pacto Mundial de las Naciones Unidas:** El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa política estratégica para las empresas que se comprometen a alinear sus operaciones y estrategias con 10 principios internacionalmente aceptados en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. El Pacto Mundial existe para ayudar al sector privado a gestionar riesgos y oportunidades cada vez más complejos en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza, con el objetivo de integrar los mercados y las sociedades con principios y valores universales que benefician a todos.
- **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP):** El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Los UNGP son el marco normativo más autorizado del mundo para orientar una conducta empresarial responsable y hacer frente a las violaciones de los derechos humanos en las operaciones empresariales y las cadenas de suministro mundiales.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH):** La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948. Incluye treinta derechos humanos que se espera sean reconocidos y protegidos universalmente.

5. PRINCIPIOS

La posición de GLF en materia de derechos humanos está en consonancia con las normas mundiales de derechos humanos, que se basan en los principios esbozados por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Nuestra adhesión a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas implica apoyar la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que son normas reconocidas internacionalmente. GLF se compromete a respetar los derechos de las personas. La Política de Derechos Humanos se rige por los siguientes principios:

- **Principio 1:** apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.
- **Principio 2:** asegurarse de que no son cómplices de violaciones de los derechos humanos.

- **Principio 3:** defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:** defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
- **Principio 5:** defender la abolición efectiva del trabajo infantil.
- **Principio 6:** Defender la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

6. COMPROMISOS

Dirigidos por las normas internacionales y nuestras propias políticas organizativas, nos comprometemos a:

- Garantizar que todas las partes que entran en el ámbito de aplicación de esta política (Sección 3) son conscientes de nuestras expectativas de proteger los derechos y la dignidad de todas las personas con las que interactuamos.
- Garantizar que todos los empleados reciben la formación necesaria en materia de derechos humanos.
- Aumentar la concienciación organizativa sobre cuestiones de derechos humanos y abogar por iniciativas de diversidad e inclusión garantizará que GLF mantenga su progreso para convertirse en una organización plenamente integradora.
- Garantizar que el incumplimiento de esta política y de las obligaciones legislativas conexas sea tratado adecuadamente por los órganos de supervisión pertinentes, de conformidad con las directrices legales y éticas.
- Garantizar que los empleados y socios de los proyectos comprendan y tengan acceso a información sobre dónde y cómo denunciar el incumplimiento de esta política.
- Promover un entorno de honestidad y responsabilidad que anime a todos a denunciar las violaciones de derechos humanos sin temor a represalias.
- Garantizar que las operaciones, acciones y decisiones de nuestra empresa tengan en cuenta el impacto sobre los derechos humanos. Para ello, examinaremos a nuestros socios de proyectos y proveedores utilizando el Cuestionario de Debida Diligencia sobre Derechos Humanos (véase el Apéndice A).
- Fomentar la diversidad y la inclusión entre las personas con las que trabajamos. Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades y no toleraremos la discriminación ni el acoso.
- Respetamos el derecho de nuestros empleados a afiliarse, formar, o no afiliarse a asociaciones de negociación colectiva sin miedo a represalias, intimidación o acoso.
- Garantizar el bienestar y la seguridad de nuestro personal es nuestra máxima prioridad. Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo seguro y saludable cumpliendo todas las leyes y normativas de seguridad y salud, así como las normas internas.
- Nos comprometemos a mantener nuestro lugar de trabajo seguro y libre de violencia, acoso, intimidación y otras condiciones inseguras o perturbadoras causadas por amenazas internas y externas. Las salvaguardas de seguridad de los empleados se proporcionan según sea necesario y se mantienen respetando la privacidad y la dignidad de los empleados.

7. ENFOQUE DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Nuestro procedimiento de la Debita Diligencia en materia de derechos humanos se divide en cuatro etapas. La primera consiste en identificar y evaluar las implicaciones existentes y potenciales. La segunda etapa se centra en integrar y aplicar las conclusiones. La tercera etapa se centra en el seguimiento y la supervisión de los avances. Por último, en la cuarta etapa nos comunicamos con las principales partes interesadas.

1. **Identificar y evaluar los riesgos reales o potenciales:** Reconocemos y evaluamos los efectos negativos reales y potenciales sobre los derechos humanos que pueden derivarse de las acciones de nuestros proyectos y socios de proyectos. Esta evaluación abarca los efectos directos derivados de sus operaciones, así como los que puedan producirse a través de su cadena de suministro.
2. **Integrar y actuar:** Tras la identificación de los impactos adversos potenciales y reales, priorizamos los impactos más graves para actuar, empezando por los impactos adversos reales. De acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP), incorporamos y respondemos a los resultados de la evaluación asignando los recursos necesarios para mitigar los impactos identificados.
3. **Seguimiento y supervisión:** Como parte de la concesión de subvenciones y del proceso continuo de gestión y supervisión de las mismas, el GLF evaluará a todos los beneficiarios, sub-receptores y otros socios de los proyectos. Entendemos que el perfil de riesgo de nuestros beneficiarios y socios de proyectos puede cambiar con el tiempo. Las evaluaciones periódicas salvaguardarán nuestra marca y garantizarán el cumplimiento de la ley.
4. **Comunicación con las partes interesadas:** A lo largo del proceso de Debita Diligencia, colaboraremos activamente con las partes interesadas pertinentes para garantizar una evaluación exhaustiva de los riesgos y la aplicación oportuna de las medidas de mitigación de riesgos. Además, incorporaremos una visión general de nuestro marco de Debita Diligencia en materia de derechos humanos a los requisitos de solicitud de subvenciones de GLF y a los procedimientos de contratación. Esta transparencia permitirá a las principales partes interesadas, en particular a los inversores, comprender mejor nuestras actividades de reducción de riesgos y mejorar la preparación de la organización en caso de una posible cobertura negativa por parte de los medios de comunicación.

8. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y REMEDIACIÓN

8.1 APLICACIÓN

Buscamos establecer un lugar de trabajo donde la comunicación abierta y honesta entre todos los empleados sea valorada y respetada, y estamos comprometidos a adherirnos a todas las regulaciones laborales aplicables. GLF se asegurará de que los empleados, beneficiarios y otros socios de los proyectos conozcan esta política mediante la sensibilización de la organización para asegurar que GLF sea una organización progresista.

8.2 SEGUIMIENTO

Revisamos periódicamente la eficacia de nuestra Política de Derechos Humanos. Esto incluye el seguimiento de la aplicación de la Política de Derechos Humanos y las iniciativas de apoyo, la recopilación de información de las partes interesadas y la realización de revisiones periódicas de nuestra actuación en materia de derechos humanos. Informamos públicamente sobre nuestros esfuerzos de Debida Diligencia en materia de derechos humanos de acuerdo con las normas y marcos pertinentes. El Director Ejecutivo es responsable de promover y supervisar el cumplimiento de la Política de Derechos Humanos.

8.3 REMEDIACIÓN

Si se producen impactos adversos sobre los derechos humanos, GLF tomará medidas inmediatas para:

1. **Investigar** el incidente con prontitud y a fondo para determinar las causas profundas y el alcance del daño.
2. **Indemnizar adecuadamente** a las personas o comunidades afectadas por las pérdidas sufridas.
3. **Elaborar y aplicar planes de medidas correctivas** para evitar que se repita el problema.
4. **Ofrecer servicios de rehabilitación y apoyo** a las personas afectadas, según sea necesario.
5. **Cooperar con las partes interesadas pertinentes**, incluidos los organismos gubernamentales, las ONG y las comunidades afectadas, para abordar el problema y evitar daños futuros.
6. **Informar sobre el incidente y los esfuerzos de remediación** de acuerdo con los requisitos de información internos y externos.

9. INFRACCIONES DE ESTA POLÍTICA

Las infracciones de la Política de Derechos Humanos se tratarán con tolerancia cero y pueden dar lugar a medidas disciplinarias internas, despido, cancelación de contratos o acuerdos de subvención con socios de proyectos, o posibles acciones penales. Si un empleado o socio de proyecto descubre una violación de la Política de Derechos Humanos, tiene preguntas sobre la política o desea informar confidencialmente de una posible violación de la política, debe ponerse en contacto con su supervisor inmediato o con la Junta Directiva de GLF.

GLF considera muy grave cualquier incumplimiento de esta política y de sus obligaciones en términos de legislación y anima a los empleados, beneficiarios, otros socios de proyectos y a las personas afectadas por un proyecto a denunciar cualquier acto de violación de los derechos humanos de forma confidencial (y anónima, si se desea) a través de los siguientes canales:

- Línea directa de ética de GLF
- Formulario de contacto en línea (en la página de contacto del sitio web de GLF)
- Rendición de cuentas y mecanismos de reclamación

10. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política se revisará anualmente y se actualizará en caso necesario, y posteriormente será refrendada por la Junta Directiva de GLF.

ANEXO A: CUESTIONARIO DE DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS PARA LOS BENEFICIARIOS DE SUBVENCIONES DE GLF Y OTROS SOCIOS/PROVEEDORES DE PROYECTOS

Cuestionario de Debita Diligencia en Materia de Derechos Humanos	
Beneficiario/Socio del proyecto/Proveedor: _____	Mes / Año: _____
Completado por: _____	Firma: _____

	Preguntas clave	Sí/No V X	Comentarios/Plan de acción
Identificación de riesgos de productos, servicios y modelo de negocio			
1	¿Dispone de una política o declaración que articule su compromiso con los derechos humanos en sus operaciones y cadena de suministro?		
2	¿El modelo de negocio de su Compañía, sus productos, servicios o soluciones existentes plantean riesgos inherentes para las personas?		
3	¿Qué repercusiones sobre los derechos humanos pueden tener los nuevos productos y servicios, o las adquisiciones? Por favor, explíquelo.		
4	¿Existen riesgos en materia de derechos humanos inherentes a los mercados o al contexto operativo de su Compañía?		

Tomar medidas para prevenir y mitigar los riesgos			
5	¿Qué procesos y procedimientos existen para garantizar que se identifican y evalúan los problemas de derechos humanos en su cadena de suministro?		
6	¿Existen riesgos en materia de derechos humanos inherentes a los mercados o contextos operativos de sus proveedores o clientes?		

7	¿Cómo hace efectiva su proveedor o cliente su responsabilidad de respetar los derechos humanos?		
8	¿Cómo su Organización apoya a la identificación de riesgos en materia de derechos humanos?		
9	¿Qué comprobaciones de debida diligencia se integran antes o en el punto de venta?		
10	¿Qué estructuras de gobierno existen para ayudar a su Organización a responder a los riesgos identificados?		

Tomar medidas para prevenir y mitigar los riesgos relacionados con la cadena de suministro

11	¿Qué expectativas tiene de sus proveedores y socios comerciales?		
12	¿Realiza verificaciones de auditoría sobre derechos humanos a sus proveedores y socios comerciales? En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia?		
13	¿Ha impartido la Organización algún tipo de formación sobre derechos humanos a sus empleados en el último año? En caso negativo, ¿necesita la Organización ayuda a este respecto?		
14	¿Ofrece la Organización formación y orientación a socios comerciales y proveedores sobre la identificación y evaluación de riesgos reales o potenciales para los derechos humanos?		
15	¿Su Organización realiza un seguimiento y control de todos los socios comerciales y proveedores en relación con los riesgos para los derechos humanos? En caso afirmativo, ¿con qué frecuencia?		
16	¿Su Organización comunica la gestión de los riesgos en materia de derechos humanos de sus socios comerciales y proveedores?		