



Creando Oportunidades

Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-22 & 2023

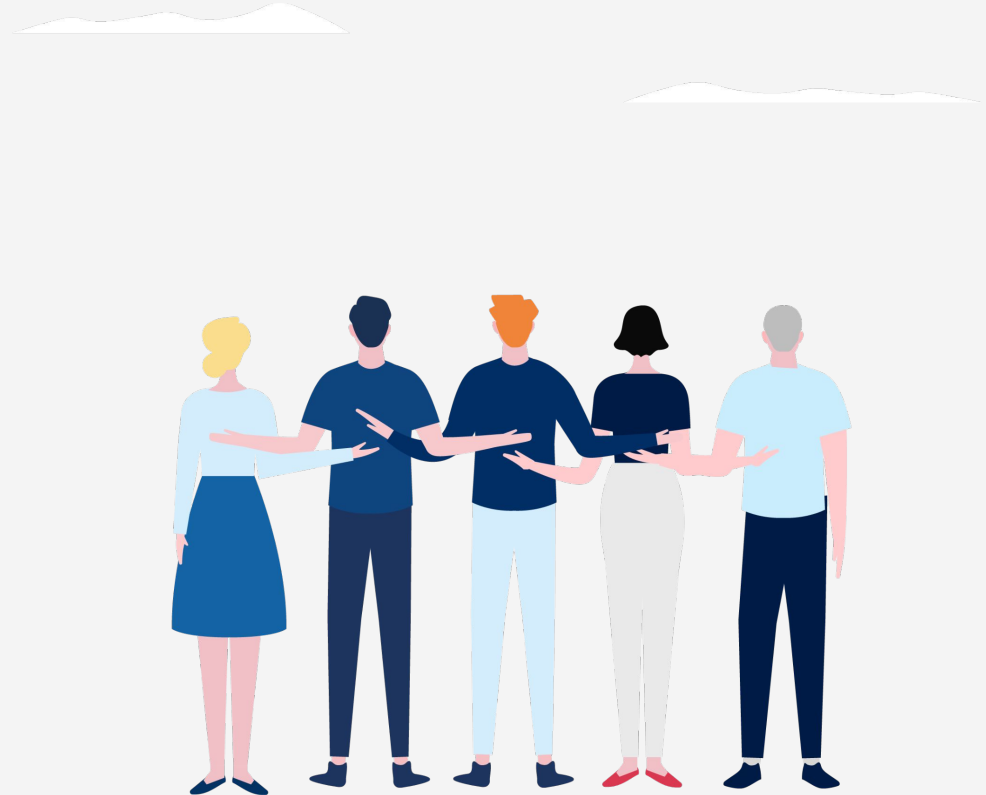
Julio 2024



• Introducción

Este documento contiene una explicación pormenorizada del proceso de debida diligencia en Derechos Humanos realizado en 2020 y 2021 así como una valoración de los resultados del Plan de Acción de Derechos Humanos 2021-2022 que surgió de dicho proceso.

Además , se han revisado los resultados del proceso, actualizado los planes en 2023 y la valoración de los mismos.

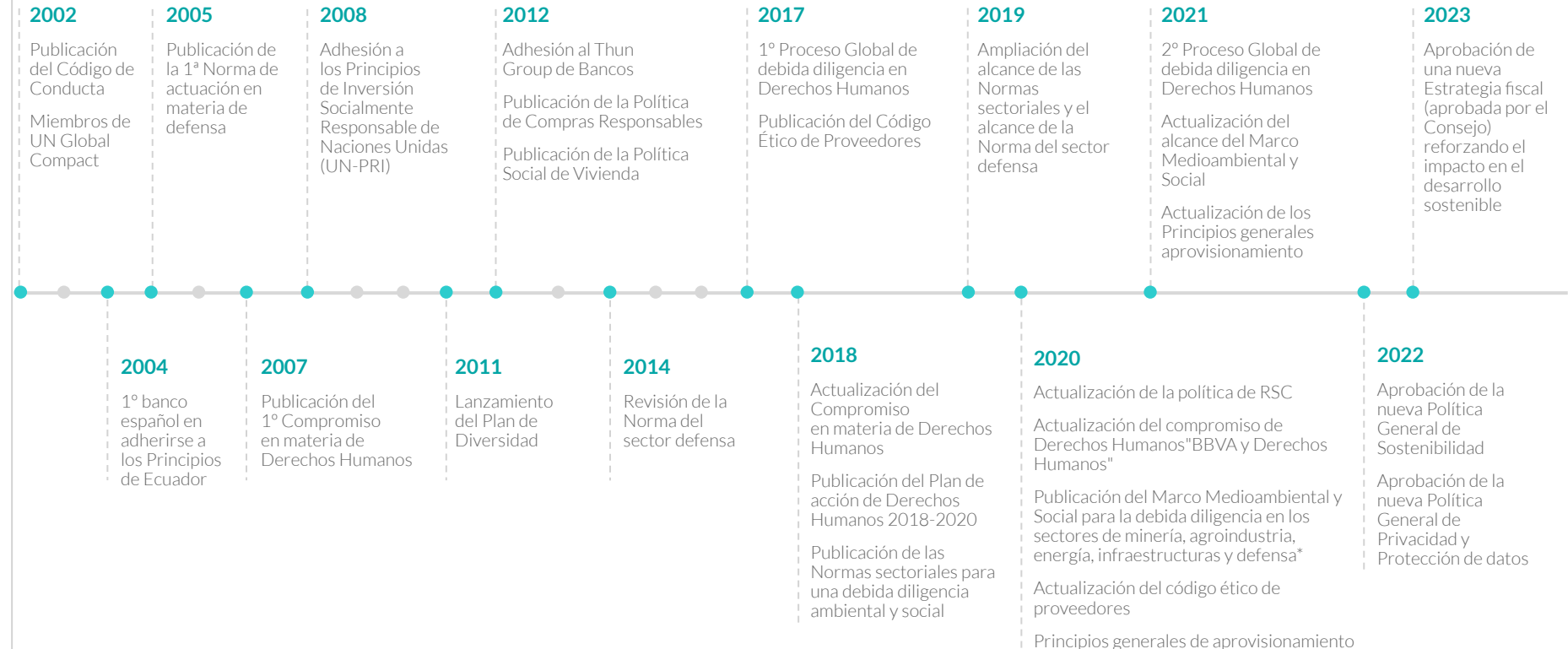


• Índice

- 01 BBVA y los Derechos Humanos: nuestra trayectoria
- 02 Contexto y antecedentes
- 03 Actualización del proceso de debida diligencia en 2021
 - Identificación y evaluación
 - Prevención y mitigación
 - Mecanismos de reclamación
- 04 Seguimiento de la implantación: Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022
- 05 Buenas Prácticas
- 06 Revisión 2023: proceso de debida diligencia, actualización y seguimiento del Plan de Acción
- Anexo 1 Taxonomía interna de Derechos Humanos

01

BBVA y los Derechos Humanos: nuestra trayectoria



(*) Sustituye a Normas Sectoriales y Norma de actuación en materia de defensa.

02

• Contexto y antecedentes

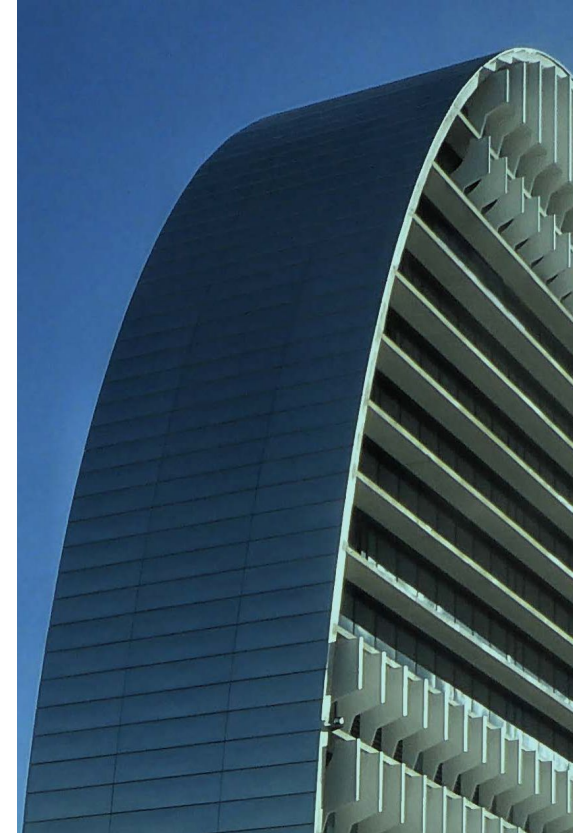
En el contexto actual y para una entidad como BBVA, con más de 74 millones de clientes y de 121.000 empleados en más de 25 países y con operaciones en muy diversos sectores, adquieren especial relevancia los Derechos Humanos.

BBVA está comprometido con el cumplimiento de las leyes aplicables y con el respeto a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.

La Política General de Sostenibilidad [↗](#) aprobada por el Consejo de Administración incluye entre sus principios generales y ámbitos de actuación, el **compromiso de BBVA** [↗](#) con los Derechos Humanos y se alinea con el **Código de Conducta del Grupo BBVA**.

Este compromiso toma como punto de referencia los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos** [↗](#)

Además, se aplica en las relaciones que BBVA establece con sus grupos de interés y en los lugares donde desarrolla sus negocios y actividades.

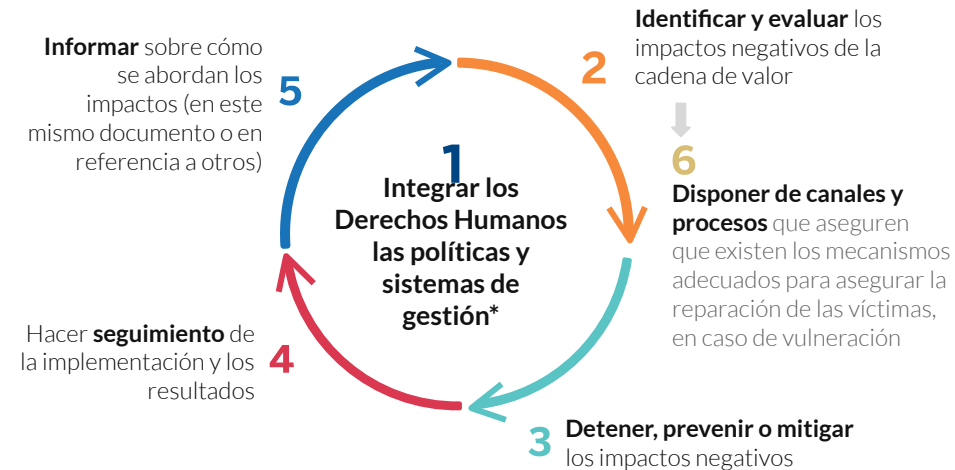


Contexto y antecedentes

Uno de los retos en la gestión de los Derechos Humanos es la integración, identificación y evaluación de los impactos de nuestra entidad en los mismos. Precisamente para reforzar este aspecto, se realizó en 2018, un Proceso de Debida Diligencia a nivel global. Se utilizaron como referente las directrices de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, según los cuales las empresas deben activar procesos de debida diligencia.

Asimismo, se tuvo en cuenta la [Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable\(2011\)](#)² para diseñar y gestionar este proceso en base a estas medidas:

PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA Y MEDIDAS DE APOYO



(*) Como se ha mencionado anteriormente, el Compromiso de BBVA con los Derechos Humanos se enmarca en la Política General de Sostenibilidad del Grupo y se alinea con el Código de Conducta de BBVA.

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

En línea con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, el proceso de debida diligencia "debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los Derechos Humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas".

Por ello, BBVA realizó en el año 2021 el proceso de debida diligencia de Derechos Humanos con el mismo objetivo que en el proceso anterior: prevenir, mitigar y remediar los potenciales impactos en los Derechos Humanos.

Con un enfoque preventivo, se identificaron los impactos potenciales de las operaciones y las mejoras dentro de la entidad para tratar de prevenirlos y mitigarlos, poniendo a disposición de los afectados canales y procedimientos adecuados que propicien que, en caso de vulneración, existan los mecanismos adecuados para facilitar la reparación necesaria.

Los objetivos de este ejercicio fueron:

- Continuar con la integración de las crecientes expectativas de los inversores y la sociedad civil en esta temática.
- Renovación del Plan de Acción de Derechos Humanos para prevenir y/o mitigar potenciales impactos negativos.
- Actualización e inclusión de nuevas temáticas para la identificación y evaluación de los impactos analizados en el ejercicio anterior.
- Alineación del proceso con el actual Modelo de Riesgos No Financieros y con futuras obligaciones regulatorias para que el proceso de debida diligencia constituya un proceso continuo y dinámico.
- Evaluación de la adecuación de las medidas y mecanismos de reclamación para gestionar estos impactos (en atención a lo establecido por los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos).

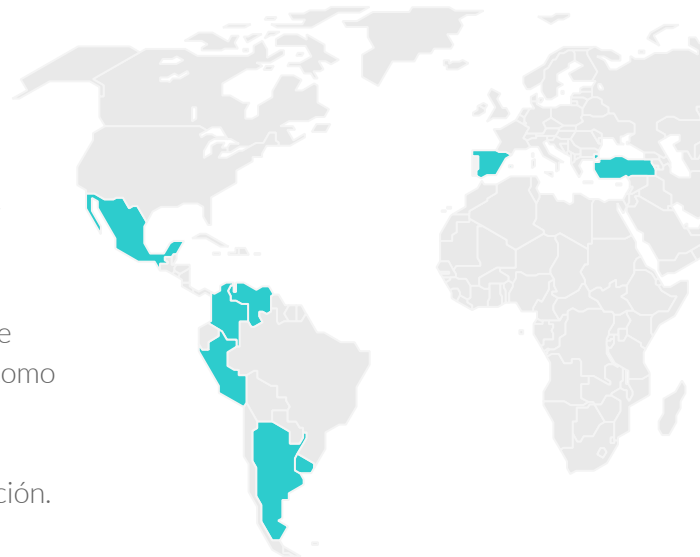
Información adicional relativa al Modelo de Riesgos No Financieros en "Informe Anual BBVA 2022". [🔗](#)

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Este proceso de debida diligencia global realizado en todas las **áreas globales** de BBVA se replicó en **España, México, Turquía, Argentina, Colombia, Perú, Uruguay y Venezuela**. Para cada país citado se establecieron cinco asuntos prioritarios seleccionados en atención a una priorización de la gravedad de los impactos y el análisis país de los asuntos con mayor frecuencia fruto de las prácticas sociales y gubernamentales y las valoraciones recogidas en las entrevistas con las áreas de gestión y los Risk Control Specialists (RCS) globales.

IDENTIFICACIÓN y EVALUACIÓN

Tomando como punto de partida los asuntos analizados en el anterior proceso de debida diligencia, e incorporando recomendaciones y expectativas de analistas e inversores y otros temas emergentes, se elaboró una taxonomía interna de **28 asuntos de Derechos Humanos** que han cubierto asuntos tan importantes como son: trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, igualdad salarial o discriminación.



Más información sobre estos 28 asuntos en el [Anexo 1 "Taxonomía interna de Derechos Humanos"](#).

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Estos **28 asuntos** se agruparon en **6 bloques temáticos**:



01 Condiciones de empleo:

que incluye temas relacionados con contratación y retribución justa, derechos y relaciones laborales y seguridad y salud.



02 Proyectos y productos:

que comprende el impacto en los Derechos Humanos derivado de la actividad crediticia, con foco en los grandes clientes corporativos en determinados sectores de gran impacto ambiental o social.



03 Cadena de suministro:

que aglutina aspectos de condiciones de contratación justas, control de proveedores y políticas de compras responsables.



04 Bienestar del cliente:

priorizando aspectos como la accesibilidad y servicio así como la seguridad y respeto.



05 Respeto a las comunidades:

desde una doble perspectiva que engloba tanto la protección ambiental como los negocios inclusivos.



06 Asuntos transversales:

que incluye cuestiones relativas a la protección de los datos y el impacto de las nuevas tecnologías en los Derechos Humanos.



Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Para cada uno de estos 28 asuntos identificados, se ha realizado una evaluación para identificar los asuntos de mayor impacto. Dicha evaluación se ha realizado en torno al:

RIESGOS INHERENTE

en base a dos parámetros como son la gravedad del **impacto** y la **frecuencia** de ocurrencia de cada asunto.

Concretamente en el caso del **impacto**, la evaluación tuvo en cuenta estos 3 parámetros:

- **Escala**, entendida como la gravedad del impacto causado por la materialización del asunto.
- **Alcance**, es decir el número de personas impactadas por la materialización del asunto.
- **Irremediabilidad**, esto es la capacidad de revertir el daño causado por la materialización del asunto.

En el índice de **frecuencia**, se midió el grado de exposición de la entidad, sector y/o país, a que un derecho humano sea vulnerado. Es decir, la probabilidad con la que un asunto pueda producirse en estos ámbitos.

- Factor entidad: Frecuencia con la que un asunto puede producirse a nivel entidad
- Factor sector: Frecuencia vinculada al nivel de probabilidad de ocurrencia en el sector.
- Factor país: Frecuencia vinculada al nivel de probabilidad de ocurrencia en el país.
- Ocurrencia: Factor de frecuencia que mide el número de veces que ha ocurrido un asunto en los últimos dos años (2020/2021), o lo equivalente a dos ejercicios en una compañía.

Para ello, se utilizó información pública del sector, del país y de la entidad, así como distintos marcos de referencia internacionales, especialmente los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

RIESGO RESIDUAL

para evaluar los aspectos mitigantes de los que dispone BBVA para gestionar cada asunto en base a 4 aspectos:

1. Políticas,
2. Procedimientos/controles,
3. Mecanismos de reclamación y,
4. Indicadores de seguimiento.

Se mantuvieron reuniones con las áreas globales responsables de cada asunto con el fin de analizar la efectividad de estos mitigantes y acordar planes de acción.

En esa fase de identificación y evaluación, se tuvieron en cuenta los potenciales impactos negativos en grupos de interés, tales como los propios empleados (con foco en las mujeres), proveedores o subcontratistas, clientes, así como población indígena y comunidades locales.

Metodología de valoración del proceso de Debita Diligencia

	RIESGO INHERENTE	EFFECTIVIDAD MITIGANTES	RIESGO RESIDUAL
Bajo	Impacto: • Escala	1. Políticas	Riesgo tras la aplicación de los mitigantes en el Grupo BBVA
Medio - Bajo	• Alcance • Irremediabilidad	2. Procedimientos / Controles	
Medio	Frecuencia: • Entidad	3. Mecanismos de reclamación	
Medio - Alto	• Sector • País	4. Indicadores de seguimiento	
Alto	• Ocurrencia		

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Posteriormente, en el marco del actual Modelo de Riesgos No Financieros, los Risk Control Specialists (RCS) globales de cada asunto han realizado un contraste de los resultados de la evaluación así como de la adecuación de los planes de acción como mitigantes. Este contraste tenía un **doble objetivo**: por un lado una progresiva **alineación de ambos modelos** (debida diligencia de Derechos Humanos y Modelo de Riesgos No Financieros) y por otro, alcanzar una mayor sistematización del proceso.

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN

Los resultados del proceso de debida diligencia global determinaron que existe, en general, una efectividad media-alta de las medidas de gestión y mitigación para cada uno de los asuntos. Por tanto, el riesgo residual resulta bajo o medio bajo en todos los asuntos de la taxonomía.

No obstante, se detectaron varios aspectos en los que seguir avanzando en estos cuatro ámbitos que se recogen en este **Plan de Acción 2021-2022**:

- Mayor integración de los impactos de Derechos Humanos en los marcos de gestión ya establecidos.
- Mayor involucración de los Grupos de interés.
- Mejora en la Información pública y divulgación relativa a Derechos Humanos.
- Fortalecer el seguimiento de los procesos relevantes en la gestión de los Derechos Humanos.



Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Marco de gestión. Una de las áreas de mejora detectadas fue el refuerzo de la estructura de gestión, seguimiento y control de los riesgos asociados a los Derechos Humanos. En ese sentido, en 2021 se reforzó el alineamiento con el **Modelo de Riesgos no Financieros** y se llevó a cabo un sistema de control semestral de la evolución del Plan de Acción 2021-2022. Asimismo, en 2022 se comenzó a trabajar en la integración de la gestión de estos riesgos en los procesos ordinarios de Riesgos No Financieros.

Grupos de interés. Se ha identificado la participación activa de grupos de interés clave en el proceso de debida diligencia como área a reforzar. En este sentido, en 2022, BBVA llevó a cabo un proceso activo de participación de dichos grupos con la celebración de un taller presencial bajo Chatham house rules en su sede así como otras sesiones de engagement en remoto con representantes clave de sus grupos de interés.

Información pública y divulgación. BBVA tiene la voluntad de divulgar de manera consistente, fiable y estandarizada los aspectos esenciales en materia medioambiental, social y de gobierno (ESG, por sus siglas en inglés) relacionados con su negocio. Adicionalmente a GRI, BBVA divulga información en materia de Derechos Humanos conforme a dos de los estándares más avanzados del mercado: Measuring Stakeholder Capitalism del International Business Council (IBC) del World Economic Forum (WEF) y Sustainability Accounting Standards Board (SASB). De este modo, BBVA dió respuesta a las expectativas de analistas, inversores y otros grupos de interés.

Procesos. Se fijaron planes de acción en cada uno de los 6 bloques temáticos:

Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Procesos:

01 Condiciones de empleo

En 2021, se reforzó el compromiso con la no discriminación entre empleados. En ese sentido, se procedió a la inclusión de la variable de no discriminación en los modelos internos de analítica de datos existentes en el Grupo que contribuyan a los procesos de selección o reclutamiento. Además, comenzó a trabajar en unas directrices globales de desconexión laboral que incluirán medidas expresas sobre la desconexión digital. Las directrices son de aplicación en todas las geografías y se realizan campañas de comunicación y sensibilización dirigidas a todos los empleados.

02 Proyectos y productos

En el ámbito del **Marco medioambiental y social** de BBVA, se desarrolló e implantó en 2021 y 2022 un Plan de acompañamiento e interlocución con los clientes que pudieran tener alguna controversia o no observancia con alguno de los requisitos del citado Marco. Este plan recoge de forma específica aspectos relativos a Derechos Humanos.

03 Cadena de suministro

En 2021, se lanzó un piloto con el fin de reforzar la integración de los temas ESG y concretamente Derechos Humanos en el proceso de evaluación de proveedores y reforzar el hecho de contar con una cadena de proveedores responsable. En 2022, se llevó a cabo un piloto para comenzar a integrar los Derechos Humanos en las auditorías in-situ realizadas a proveedores.



Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Procesos:

04 Bienestar del cliente

Cabe destacar que se desarrolló en 2021, un Marco de Protección del Cliente Vulnerable con el fin de desarrollar criterios y buenas prácticas para proteger adecuadamente a los clientes en situación de vulnerabilidad.

05 Respeto a las comunidades

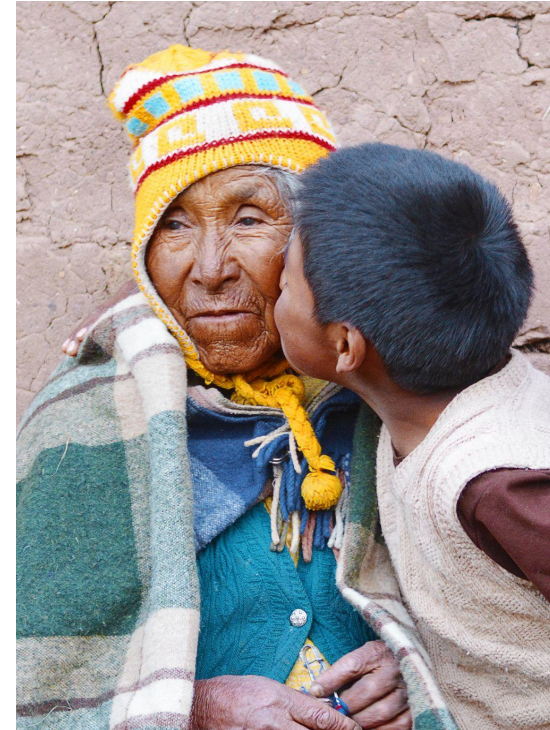
Se han realizado los trabajos preparatorios para lanzar un marco global de movilidad sostenible en 2022, de tal forma que las áreas geográficas donde BBVA tiene presencia puedan elaborar planes locales, lo que contribuirá a reducir la huella ambiental en lugares y comunidades locales donde BBVA está presente. Información adicional en Gestión de impactos ambientales directos, "[Informe Anual BBVA 2022](#)" 

06 Asuntos transversales

Uno de los planes de acción a destacar es que se iniciaron los trabajos preparatorios para aprobar en 2022 una política de privacidad para todo el Grupo BBVA.

Adicionalmente, se contará con una herramienta de seguimiento de protección de datos personales a nivel global, que entre otros, incluirá indicadores relativos al número de quejas y reclamaciones relativos a la protección de datos personales.

Como resultado final de todo el proceso, han surgido **25 planes de acción** con la implicación de toda la organización. Concretamente los planes de acción son responsabilidad de **14 áreas de negocio** o áreas de gestión globales.



Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

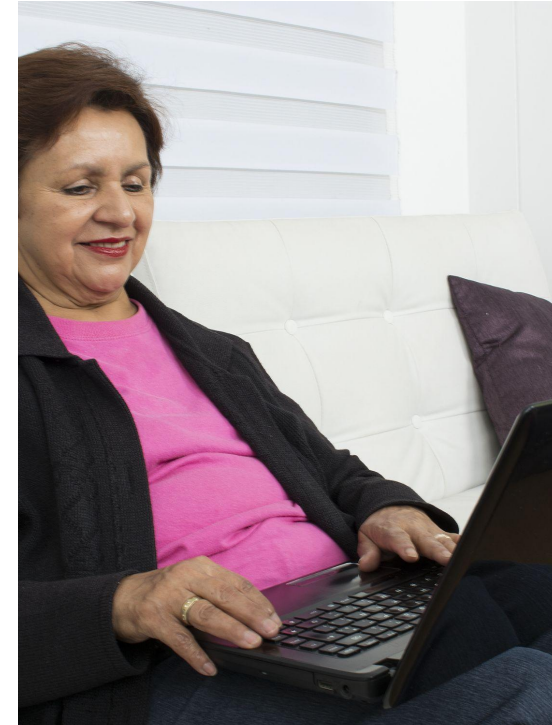
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

Los mecanismos de reclamación juegan un papel esencial en el respeto de los Derechos Humanos. De este modo, se posicionan como un sistema de alerta temprana y de reparación ante los riesgos.

En este proceso de debida diligencia, se analizaron los principales canales de reclamación disponibles en BBVA, esto es:

- Canal de Denuncia de BBVA en el marco de nuestro **Código de Conducta** 
- Servicio de Atención al Empleado (SAE)
- Canales de atención al cliente
- Defensor del cliente
- Servicio de atención a accionistas e inversores
- Canales de atención a los proveedores

La evaluación de estos canales se realizó de acuerdo a los criterios de eficacia dispuestos en el artículo 31 de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, fuente de aprendizaje continuo y basados en la participación y el diálogo con los grupos de interés.



Actualización del proceso de debida diligencia en 2021

Entre los mecanismos de reclamación, destaca el Canal de Denuncia de BBVA que permite que cualquier grupo de interés pueda denunciar de forma confidencial y, si lo desea, de forma anónima, aquellos comportamientos que tengan vinculación directa o indirecta con los Derechos Humanos.

En el año 2023, las denuncias recibidas a través de este canal no mostraron evidencia de vulneraciones de derechos humanos atribuibles a las entidades del Grupo. Para más información, véase el apartado “Canal de denuncia” dentro del apartado “2.4.1. Cumplimiento y conducta” del [Informe Anual BBVA 2023](#).



04

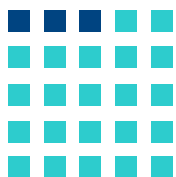
Seguimiento de la implantación: Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022

Como resultado del proceso de debida diligencia de 2021 se incluyeron en el Plan de Acción dos tipos de planes: planes estructurales (de carácter más transversal) y planes relativos a cada uno de los seis bloques temáticos mencionados anteriormente.

Algunos planes provenían del "Plan de Acción 2018-2020" y se han consolidado como líneas de trabajo continuas.

25 planes de acción

3 planes estructurales y 22 planes **específicos** para mitigar los asuntos identificados en la taxonomía interna de Derechos Humanos



14 áreas líderes de estos planes a nivel global

Según los 6 bloques temáticos, surgieron los siguientes 22 planes de acción específicos :

PLANES

	Condiciones de empleo	8
	Proyectos y productos	2
	Cadena de suministro	3
	Bienestar del cliente	5
	Respeto a las comunidades	1
	Asuntos transversales	3

Seguimiento de la implantación: Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022

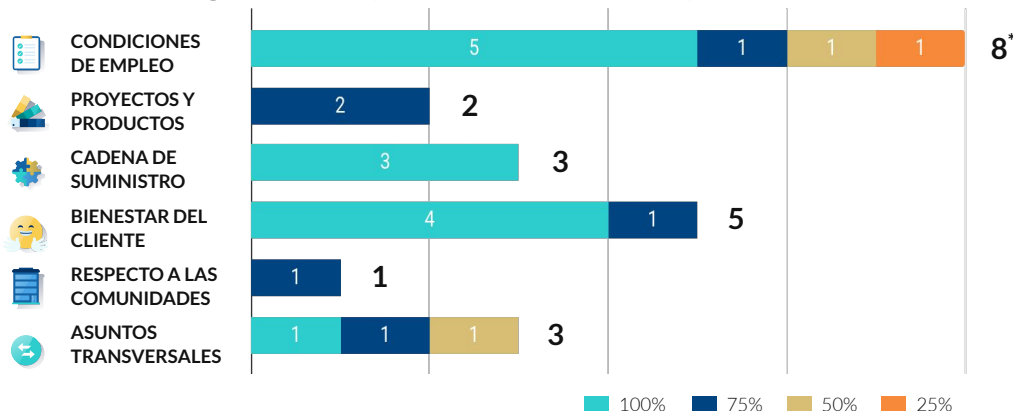
A cierre del 2022, el estado de los planes fue el siguiente:

3 PLANES ESTRUCTURALES



El cumplimiento del 25% estaba asociado al plan de la "Integración del proceso de debida diligencia de Derechos Humanos en los procesos anuales de evaluación de los Riesgos No Financieros (NFR). La complejidad de este proceso y la necesidad de desarrollos informáticos adicionales supusieron una demora estimada hasta finales del 2023 / principios de 2024.

Por temáticas, el grado de cumplimiento de los planes específicos fue de:



El plan de "Desarrollo de unas directrices globales para homogeneizar con criterios comunes los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y los protocolos de acoso laboral adaptándolo a la legislación local", está vinculado a la negociación del Plan de Igualdad que se demoró al haber elecciones sindicales en el 2022.



Todos los planes que no se cumplieron al 100% a cierre del 2022, se continuaron en 2023.

En algunos casos, se actualizó el plan, como por ejemplo, "la creación de una categoría global que integre las reclamaciones locales ligadas a temas de Derechos Humanos en los canales de atención al cliente". Dada la complejidad derivada de los diferentes contextos regulatorios locales, se decidió continuar con este plan pero partiendo de una identificación local de las reclamaciones asociadas a derechos humanos en los canales de atención al cliente.

A continuación se muestra el detalle de todos ellos así como su grado de cumplimiento.

Planes de Acción Estructurales



Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020



Plan en curso con continuidad en 2023



Plan finalizado

01 MARCO DE GESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

- Integración** del proceso de debida diligencia de Derechos Humanos en los procesos anuales de evaluación de los Riesgos No Financieros (NFR).
- Mecanismos de control ordinario:** Implantación de un sistema de seguimiento semestral del estado de los planes de acción.

Líder: Riesgos No Financieros y Responsible Business

Fecha de implementación revisada: 2021-2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

02 TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA

- Alineamiento:** Incorporación de nuevas métricas sobre Derechos Humanos en el Informe Anual del Grupo en línea con los estándares y guías de reporting (ej., GRI, SASB y WEF-IBC).
- Involucración de los grupos de interés:** Consulta del resultado del proceso de debida diligencia con grupos de interés clave.

Líder: Finance y Responsible Business

Fecha de implementación: 2021-2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

03 MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REMEDIO

- Canal de Denuncia del Código de Conducta del Grupo BBVA:** identificación de las denuncias que tienen vinculación directa o indirecta con los Derechos Humanos.
- Otros mecanismos:** creación de una categoría global que integre las reclamaciones locales ligadas a temas de Derechos Humanos en los canales de atención al cliente.

Líder: Responsible Business, Compliance, y Clients Solutions

Fecha de implementación revisada: 2021-2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:





Condiciones de Empleo

Lucha contra la discriminación



Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020



Plan en curso con continuidad en 2023



Plan finalizado

01 COMPROMISO CON LA GESTIÓN GLOBAL DE LOS ASUNTOS LABORALES →

- Creación de un área holding para asuntos laborales, Labor & Employment Counseling & Relations, con el fin de tener la mayor coordinación y gestión a nivel global. ✓

 **Líder:** Talento & Cultura

 **Fecha de implementación:** 2021

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

02 COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD ENTRE EMPLEADOS →

- **Género:** Objetivos y planes específicos por países y áreas con un seguimiento trimestral de métricas a nivel global. ✓
- **LGBTI:** Implantación de una guía de acompañamiento y coaching para los empleados en transición y sus compañeros. ✓
- **Discapacidad:** Libro Blanco para el tratamiento con compañeros con alguna discapacidad intelectual, etc., y piloto con personas de este colectivo (España). →

 **Líder:** Talento & Cultura

 **Fecha de implementación:** 2022 -23

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

03 COMPROMISO CON LA NO DISCRIMINACIÓN ENTRE EMPLEADOS

- **Procesos de selección o reclutamiento:** ✓
Inclusión de la cláusula de no discriminación en los modelos internos de analítica de datos existentes en el Grupo.

 **Líder:** Talento & Cultura

 **Fecha de implementación:** 2021

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 





Condiciones de Empleo

Lucha contra la discriminación



Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020



Plan en curso con continuidad en 2023



Plan finalizado

04 IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES



- Plan de Igualdad de trato y oportunidades:  (alcance: España) cubriendo diversos procesos (selección, formación, desarrollo profesional, retribución) y asuntos (cultura, conciliación, protección embarazo y maternidad, acoso sexual y violencia de género).

 **Líder:** Talento & Cultura

 **Fecha de implementación revisada:** 2022-23

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

05 COMPROMISO CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL/FAMILIAR



En el marco del programa global de *Work better, enjoy life*:

- Modelos post- pandemia:** flexibilidad y trabajo en remoto. 
- Directrices globales de desconexión laboral:** con medidas expresas sobre la desconexión digital. Las directrices son de aplicación en todas las geografías y se realizan campañas de comunicación y sensibilización dirigidas a todos los empleados. 

 **Líder:** Talento & Cultura

 **Fecha de implementación:** 2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

06 CONDICIONES SALARIALES JUSTAS Y DIGNAS

En el marco del proyecto de *Salario bienestar*:

- Revisión anual de la brecha salarial por extremos** de BBVA en las principales geografías. 
- Actualizar la métrica relativa a salarios mínimos** que cubra las necesidades básicas (en inglés "living wages") de acuerdo al estándar del World Economic Forum (WEF). 

 **Líder:** Talento & Cultura

 **Fecha de implementación:** 2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 





Condiciones de Empleo

Lucha contra la discriminación



Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020



Plan en curso con continuidad en 2023



Plan finalizado

07 DERECHOS DE MATERNIDAD / PATERNIDAD

- Incremento del número de días por bajas por paternidad para llegar a un mínimo global (Alcance: México y Turquía). 
- Campaña de sensibilización para que los empleados disfruten de sus bajas por paternidad. 



Líder: Talento & Cultura



Fecha de implementación: 2021-2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

08 LUCHA CONTRA EL ACOSO, INTIMIDACIÓN, TRATO DEGRADANTE Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO



- Desarrollo de unas directrices globales para homogeneizar con criterios comunes los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y los protocolos de acoso laboral adaptándolo a la legislación local. 



Líder: Talento & Cultura



Fecha de implementación revisada: 2022-23

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 





Proyectos y productos



Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020



Plan en curso con continuidad en 2023



Plan finalizado

09 INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LOS DIFERENTES PROCESOS DE RELACIÓN CON CLIENTES CORPORATIVOS (incluyendo esclavitud moderna, trabajo forzoso y trabajo infantil)



Actualización del **Marco Medioambiental y Social**:

- Revisión de las actividades de los sectores excluidos para decidir su ampliación y determinar los sectores con mayor riesgo con el fin de establecer medidas adicionales en la relación con grandes clientes corporativos de estos sectores. 
- Piloto para extender el alcance al área de Banca de Empresas en los sectores de energía, minería, agrobusiness e infraestructuras. 
- Desarrollo de un Plan de acompañamiento e interlocución con los clientes que no cumplen con alguno de los requisitos del citado Marco. Este plan recoge de forma específica los requisitos de cumplimiento relativos a Derechos Humanos. 



Líder: Sostenibilidad



Fecha de implementación revisada: 2021-2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

10 PROCESOS DE CONSULTA PREVIA EN LAS COMUNIDADES Y SU IMPACTO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL



En el marco de **Principios de Ecuador**:

- Revisión por parte de RNF (Riesgos No financieros) de las métricas relativas a Principios de Ecuador con el fin de mejorar la calidad y trazabilidad de la información y la información pública (incluyendo indicadores relativos a los procesos de consulta previa a las comunidades). 



Líder: Sustainable Finance Corporate & Investment Banking



Fecha de implementación: 2021-2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 



Cadena de suministro



Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020



Plan en curso con continuidad en 2023



Plan finalizado

11 CONDICIONES JUSTAS Y RESPETUOSAS



- **Evaluación de condiciones actuales** ofrecidas a los proveedores y contratistas con el fin de asegurar unas condiciones responsables.



Líder: Servicios Jurídicos y Responsable Business

Fecha de implementación: 2021-2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

12 INTEGRACIÓN DE LA VARIABLE DE DERECHOS HUMANOS EN LA CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS (incluyendo esclavitud moderna, trabajo forzoso y trabajo infantil)

- **Programa de cadena de suministro responsable:** piloto para fortalecer la integración de temas ESG y concretamente de Derechos Humanos en los procesos de aprovisionamiento.
- **Auditorías internas:** Integración de los Derechos Humanos en las auditorías in situ realizadas a proveedores (piloto en España).



Líder: Compras, Riesgos No Financieros y Responsable Business

Fecha de implementación: 2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

13 NO DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LOS PROVEEDORES Y CONTRATISTAS



- **Inclusión en la próxima revisión del Código de Conducta** del Grupo BBVA de un apartado específico relativo al respeto y a la no discriminación de los trabajadores de los proveedores y contratistas.

Líder: Compliance

Fecha de implementación: 2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO:





Bienestar del cliente

Accesibilidad y Servicio



Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020



Plan en curso con continuidad en 2023



Plan finalizado

14 ELIMINACIÓN DE LA VARIABLE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LOS MODELOS DE ANALÍTICA AVANZADA CON ALTO IMPACTO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS



- Inclusión del concepto de discriminación dentro del marco de Gobierno de modelos de analítica avanzada. 
- Desarrollo de la Guía de Fairness. 
- Proceso continuo de revisión en los nuevos modelos y plan de revisión de modelos con antigüedad superior a 1 año para la eliminación de la variable género en los modelos con alto impacto. 



Líder: Data, Client Solutions, GRM y Responsible Business



Fecha de implementación: 2021-2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

15 ACCESIBILIDAD DIGITAL A PRODUCTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS DE GRUPOS VULNERABLES Y COMUNIDADES

- Creación de un proceso para que los nuevos diseños y desarrollos de las aplicaciones globales sean accesibles. 
- Plan de sensibilización y formación a los equipos responsables sobre temas de accesibilidad. 
- Guía de accesibilidad. 



Líder: Client Solutions y Responsible Business



Fecha de implementación: 2021-2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 





Bienestar del cliente

Protección del cliente y seguridad



Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020



Plan en curso con continuidad en 2023



Plan finalizado

16 INFORMACIÓN SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS TRANSPARENTE, CLARA Y RESPONSABLE (TCR) (incluyendo Marketing & Publicidad)

- Plan global de integridad y clientes:  Establecimiento de líneas rojas de integridad e indicadores con los clientes minoristas, y controles para facilitar su implantación.
- Marco de protección del cliente vulnerable:  Desarrollo de criterios y buenas prácticas para proteger adecuadamente a los clientes en situación de vulnerabilidad (incluyendo aspectos de protocolos de información).



Líder: Client Solutions, Compliance y Responsible Business



Fecha de implementación: 2021-2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

17 FOMENTO DEL TRATO JUSTO CON LOS CLIENTES

- Procesos de recobro y recuperaciones:  integración de la variable de Derechos Humanos en la Norma de Gestión del Riesgo de Crédito Minorista.



Líder: Global Risk Management



Fecha de implementación: 2021

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

18 EVITAR EL ABUSO O USO EXCESIVO Y DISCRIMINATORIO DE LA FUERZA DE SEGURIDAD

- Procesos de evaluación fuerzas de seguridad:  Análisis y control periódico en materia de las actuaciones de las fuerzas de seguridad (externas) en las instalaciones del Grupo BBVA con foco en potenciales vulneraciones de Derechos Humanos en clientes y empleados. Reporte de las revisiones en los informes de evaluación.



Líder: Engineering (Seguridad)



Fecha de implementación: 2021

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 





Respeto a las comunidades



Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020



Plan en curso con continuidad en 2023



Plan finalizado

19 MITIGACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DIRECTO Y GESTIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS



- **Plan Global de Ecoeficiencia 2021-2025:** plan de acción ambiental enfocado en la reducción de los impactos ambientales directos del Grupo BBVA que establece, para cada una de las geografías, unos objetivos interanuales de reducción de la huella de carbono, de uso de energía renovable o de la gestión de residuos, entre otros. 
- **Marco global de movilidad sostenible:** diseño de un marco global de movilidad sostenible de los desplazamientos de los empleados a los centros de trabajo, de forma que cada geografía del Grupo BBVA pueda elaborar planes locales con el fin de reducir la huella ambiental en lugares y comunidades locales donde BBVA está presente. 



Líder: Inmuebles y Servicios



Fecha de implementación revisada : 2021-2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

25%



50%



75%



100%





Asuntos transversales



Acción procedente del anterior Plan de Acción 2018-2020



Plan en curso con continuidad en 2023



Plan finalizado

20 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, SOBORNO, FRAUDE FISCAL Y BLANQUEO DE CAPITALES (incluyendo financiación a grupos terroristas) →

- **Estrategia fiscal (aprobada por el Consejo):** Actualización con la incorporación de la importancia de aspectos ESG (Environmental, Social and Governance). →
- **Política General de Prevención de Blanqueo de capitales:** Inclusión de una mención expresa en defensa de los Derechos Humanos. ✓

 **Líder:** Tax y Compliance

 **Fecha de implementación:** 2021-2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

21 PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

- **Aprobación de una Política global** de privacidad aprobada por el Consejo de Administración. ✓
- **Herramienta de seguimiento global** con indicadores destinados a la protección de datos personales de los clientes. ✓

 **Líder:** Compliance, Data y Engineering

 **Fecha de implementación:** 2022

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

22 ASEGURAR LA CONSIDERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LOS PROCESOS DE INVERSIÓN POR CUENTA PROPIA Y/O PROCESO DE FUSIONES & ADQUISICIÓN →

- **Inclusión de criterios ESG y de Derechos Humanos** específicamente en la debida diligencia de las operaciones de Fusiones & Adquisiciones (M&A). →

 **Líder:** Merger & Acquisition y Responsible Business

 **Fecha de implementación revisada:** 2022-23

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 



05

• Buenas prácticas

Esta sección del Plan recoge tres mejores prácticas del Grupo BBVA de entre los bloques temáticos que componen la taxonomía de Derechos Humanos.

PROYECTO SALARIO BIENESTAR

En 2017 México lanzó una iniciativa que establecía una retribución mínima para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, con el objetivo de tener empleados bien remunerados y apoyar la economía familiar.

Posteriormente, y con motivo de implantar esta buena práctica en el resto de los países en los que BBVA tiene presencia, se llevó a cabo un estudio que perseguía los siguientes objetivos:

1. Establecer un salario mínimo en BBVA suficiente para cubrir la canasta básica total en cada país*
2. Analizar los niveles de desigualdad de ingresos de los empleados - entre los que reciben un mayor ingreso y los que reciben un menor ingreso - con el fin de reducir la brecha por extremos.

*La canasta básica total se compone de un mínimo alimentario conformado por un conjunto de alimentos básicos suficientes para satisfacer necesidades energéticas y proteicas, más la inclusión de bienes y servicios no alimentarios (vestimenta, transporte, educación, salud, etc.)

CASO PRÁCTICO



Condiciones de Empleo

Lucha contra la discriminación



Acciones concretas desarrolladas en BBVA

- **Identificación del valor de la canasta básica** total individual y la canasta básica total por hogar en cada país. Esta tarea fue desarrollada en colaboración con BBVA Research, debido a la dificultad para encontrar un valor de referencia con una metodología comparable entre los países.
- **Seguimiento anual de la retribución mínima y la brecha** por extremos en todos los países donde BBVA está presente.
- **Establecimiento de planes de acción locales** con el objetivo de aumentar la retribución mínima y reducir la brecha por extremos.



Logros

Se han llevado a cabo acciones en aquellos países en los que era necesario reducir la brecha por extremo o conseguir que el salario mínimo de BBVA cubra el coste de la canasta básica total.

Buenas prácticas

CASO PRÁCTICO



Proyectos y productos

MARCO MEDIOAMBIENTAL Y SOCIAL

En sectores especialmente relevantes por su potencial impacto social y medioambiental, BBVA dispone de guías concretas de actuación, complementarias a la perspectiva del apetito al riesgo, que restringen la participación en determinadas actividades. Estas guías estaban inicialmente recogidas en las denominadas "Normas sectoriales" publicadas en 2018.

En 2020, BBVA publicó su primera versión del llamado **Marco Ambiental y social**  (en adelante Marco) para la debida diligencia en los sectores de minería, agroindustria, energía, infraestructuras y defensa, que reemplaza a las Normas Sectoriales y a la Norma de actuación en materia de defensa. La última revisión es de Mayo 2024 .

En la elaboración del Marco se han tenido en cuenta las tendencias de mercado en sostenibilidad, la regulación internacional, los estándares internacionales (entre ellos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París, los Principios rectores sobre empresa y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y las recomendaciones del Task Force on Climate-related Disclosures -TCFD-), las mejores prácticas y las demandas de nuestros grupos de interés.



Acciones concretas desarrolladas en BBVA

- **Incorporación de exclusiones generales** relativas a los Derechos Humanos, en financiación a grandes clientes corporativos o proyectos donde se constate:
 - violaciones de leyes y regulaciones aplicables en materia de Derechos Humanos
 - empleo de trabajo infantil o forzoso y trata de personas
 - reasentamiento o vulneración de los derechos de los grupos indígenas o vulnerables sin su consentimiento libre, previo e informado (CLPI)
- **Desarrollo de un Plan de acompañamiento e interlocución** con los clientes que pudieran tener alguna controversia o no observancia de alguno de los requisitos del citado Marco (incluidos requisitos relativos a Derechos Humanos).



Logros

- Apoyo de un analista externo para la implantación de este Marco.
- Revisión del stock de clientes dentro de la aplicación del Marco. Si se detecta alguna inobservancia (con especial relevancia las relativas a Derechos Humanos), se activan propuestas de gestión de la relación con el cliente que podrían llegar a suponer incluso discontinuar la financiación.

Buenas prácticas

CASO PRÁCTICO



Asuntos transversales

FISCALIDAD RESPONSABLE

BBVA entiende la fiscalidad responsable como una materialización de su compromiso con las comunidades en las que está presente. Desde este compromiso, y conforme a nuestra Estrategia Fiscal, BBVA alinea su contribución fiscal con la creación de valor y contribuye con la fiscalidad al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS) y a la **protección de los Derechos Humanos**.

La fiscalidad está vinculada con los Derechos Humanos, en tanto en cuanto, y a través de la acción redistributiva de los Estados, permite dotar a las personas menos favorecidas económicamente de medios para el efectivo ejercicio de sus derechos. Adicionalmente, resulta relevante este respeto a dichos derechos en la aplicación de la normativa tributaria y en la relación con las autoridades tributarias.



Acciones concretas desarrolladas en BBVA

- **Aprobación de la Estrategia Fiscal** por el Consejo de Administración, reforzando el impacto en el desarrollo sostenible.
- **Transparencia sobre la contribución fiscal global** del Grupo con la publicación de un informe anual desde el 2012 con la utilización de la metodología Total Tax Contribution (TTC) de PwC.
- **Planes internos para asegurar que el pago de los impuestos** se produce en las jurisdicciones a las que les corresponde su recaudación, alineando nuestra contribución con la efectiva realización de nuestra actividad económica.
- **Participación activa en iniciativas** comprometidas con extender las mejores prácticas de transparencia en materia fiscal (como la European Business Tax Forum etc.).
- **Diálogo activo** con administraciones tributarias locales así como con diversas ONG comprometidas igualmente con los Derechos Humanos.



Logros

- Puntuación máxima (100) en el índice Dow Jones Sustainability Index en la sección de "Estrategia Fiscal" durante 5 años consecutivos.
- Primera entidad financiera que recibe el certificado AENOR de Sistema de Gestión de Compliance Tributario en España, que reconoce aspectos como el establecimiento y supervisión de políticas y estrategias fiscales así como la robustez en el diseño e implementación del sistema de gestión y control fiscal del Grupo BBVA.
- Inclusión de BBVA como buena práctica en el informe de CSR Europe "A Blueprint for Responsible and Transparent Tax Behaviour" en el área de "Public transparency and reporting".
- Consecución del sello de 3 estrellas de la Fundación HAZ sobre transparencia fiscal (2023)



Creando Oportunidades

Revisión 2023: Plan de Acción sobre Derechos Humanos

Julio 2024



06

• Un proceso continuo: 2023

En el marco de nuestra **Política General de Sostenibilidad** [■](#) donde se enmarca nuestro compromiso con los Derechos Humanos, en 2023 hemos seguido trabajando en el proceso continuo de debida diligencia en línea con los **Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos** [■](#), así como la **Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable** [■](#) para diseñar y gestionar este tipo de procesos.

En base a dicha guía, y con el fin de extender el Plan de Acción al año 2023, se avanzó en:

1. Integrar los Derechos Humanos, las políticas y los sistemas de gestión. En este caso, se realizaron los trabajos preparatorios para integrar este proceso de debida diligencia de Derechos Humanos en los procesos anuales de evaluación de los Riesgos No Financieros (NFR).

Adicionalmente, se integró la perspectiva de derechos humanos en otros procesos existentes (ej. Normas corporativas de donaciones, aportaciones y patrocinios etc..)



• Un proceso continuo: 2023

2. Identificar y evaluar los impactos negativos de la cadena de valor. Tomando como punto de partida la taxonomía interna de 28 asuntos de Derechos Humanos, se contrastó la validez de los resultados obtenidos previamente en cuanto a la evaluación del riesgo inherente y riesgo residual mediante reuniones con las áreas globales responsables de cada asunto con el fin de analizar la efectividad de los mitigantes (políticas, procedimientos / controles, mecanismos de reclamación, e indicadores de seguimiento).

Adicionalmente, se analizaron temas emergentes con potencial relevancia en este proceso. Para ello, se tuvieron en cuenta recomendaciones de diversos grupos de interés (analistas, inversores, sociedad civil, etc.) y la opinión experta de las áreas responsables de planes.

Asimismo, el análisis de doble materialidad realizado en el marco de la información pública no financiera incluyó el resultado del proceso de debida diligencia de derechos humanos tanto para analizar la materialidad de impacto como para analizar la materialidad financiera.

Como resultado de este análisis, se identificaron estos temas emergentes:

- Reto de fomentar la diversidad generacional en los equipos.
- Integración de la transición justa en el marco de nuestros planes de transición verde.
- Consideración de la "trata de personas" en procesos clave de nuestra cadena de valor.
- Incorporación del colectivo de migrantes.

• Un proceso continuo: 2023

Para estas cuatro nuevas temáticas identificadas, se planificaron nuevos planes de mitigación para 2023.

3. Detener, prevenir, o mitigar los impactos negativos

4. Hacer seguimiento de la implementación y los resultados

Para llevar a cabo estas fases, se analizó el nivel de desempeño de cada uno de los planes de acción (ver detalle de las pag. 19 a 29) y se han propuesto nuevos planes para 2023.

5. Informar sobre cómo se abordan los impactos.

Precisamente este documento tiene como principal objetivo informar sobre la gestión de estos impactos en BBVA.

6. Disponer de canales y procesos que aseguren que existen los mecanismos adecuados para asegurar la reparación de las víctimas, en caso de vulneración.

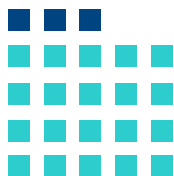
Esta fase está integrada en la evaluación de los 28 asuntos de la taxonomía interna como parte de la efectividad de los mitigantes en el riesgo residual. Asimismo, es parte integrante de las fases 3 y 4.

Extensión a 2023 del Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-2022

Los planes de acción se estructuran según los 6 bloques temáticos de nuestra taxonomía interna. En 2023, se ha contado con planes estructurales y específicos para cada asunto identificado. Asimismo, hay planes ya existentes con continuidad en 2023 así como otros nuevos.

23 planes de acción

3 planes estructurales y 20 planes **específicos** para mitigar los asuntos identificados en la taxonomía interna de Derechos Humanos



13 áreas líderes de estos planes a nivel global

Según los 6 bloques temáticos, surgieron los siguientes 20 planes específicos de acción:

PLANES

	Condiciones de empleo	6
	Proyectos y productos	3
	Cadena de suministro	1
	Bienestar del cliente	5
	Respeto a las comunidades	1
	Asuntos transversales	4

Seguimiento de la implantación: Extensión a 2023 del Plan de Acción sobre **Derechos Humanos 2021-2022**

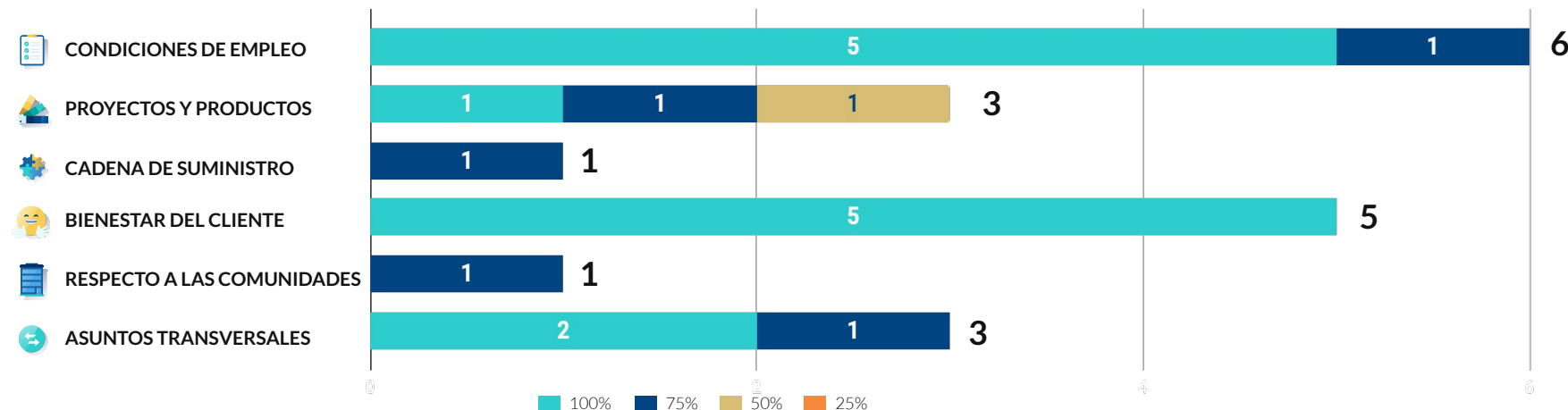
A cierre del 2023, el estado de los planes ha sido el siguiente:

3 PLANES ESTRUCTURALES



En el caso de los planes estructurales, se ha previsto realizar en 2024 una primera evaluación interna con un visión más holísticas. La finalidad será trabajar en la integración de los riesgos asociados a Derechos humanos en la gestión ordinaria de los riesgos no financieros junto con otros aspectos sociales y ambientales,

Por temáticas, el grado de cumplimiento de los planes específicos ha sido de:



Planes de Acción Estructurales

 Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023

 Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones

 Nuevos planes para 2023

01 MARCO DE GESTIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

- **Integración** del proceso de debida diligencia de Derechos Humanos en los procesos anuales de evaluación de los Riesgos No Financieros (NFR).
- **Mecanismos de control ordinario:** Seguimiento de los desarrollos de la propuesta de Directiva Europea sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad y derechos humanos.

 **Líder:** Riesgos No Financieros y Área global de sostenibilidad

 **Fecha de implementación:** 2023-24

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

02 TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA

- **Alineamiento:** Incorporación de nuevas métricas sobre Derechos Humanos en línea con los estándares y guías de reporting (ej., GRI, SASB y WEF-IBC) y expectativas de analistas ESG (DJSI, etc.).

 **Líder:** Finance y Área global de sostenibilidad

 **Fecha de implementación:** 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

03 MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REMEDIO

- **Canal de Denuncia del Código de Conducta del Grupo BBVA:** alinear con las expectativas de grupos interés el nivel de desglose de las denuncias actualmente informadas (ej. discriminación o acoso, blanqueo capitales/insider trading, privacidad/seguridad información etc.). 
- **Otros mecanismos:** Identificación preliminar de categorías de reclamaciones locales ligadas a temas de derechos humanos en los canales de atención al cliente. 

 **Líder:** Área global de sostenibilidad, Compliance, y Clients Solutions

 **Fecha de implementación:** 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 





Condiciones de Empleo

Lucha contra la discriminación



Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023



Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones



Nuevos planes para 2023

01 COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD ENTRE EMPLEADOS



- Género:

- Lanzamiento Yo soy Talento Femenino, programa para apoyo profesional de empleadas de gran potencial
- Implantación de planes específicos por países y áreas con un seguimiento trimestral de métricas a nivel global para hacer posible el objetivo público de presencia de mujeres en puestos de dirección del 35% para 2024.

- LGBTI: Lanzamiento de Informe sobre la situación del colectivo LGBTI en las empresas españolas.

- **Discapacidad:** Libro Blanco para el tratamiento con compañeros con alguna discapacidad intelectual, etc., y piloto con personas de este colectivo (España).

- Diversidad Generacional:

- Publicación de una guía interna para concienciar a sus empleados y empleadas acerca del valor de la diversidad generacional.
- Lanzamiento piloto de mentoring inverso, un programa para que los empleados más jóvenes puedan mentorizar a los de más edad en temas específicos, (tecnología, redes sociales etc..).



Líder: Talento & Cultura



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

02 IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES



- **Plan de Igualdad de trato y oportunidades:** (alcance: España) cubriendo diversos procesos (selección, formación, desarrollo profesional, retribución) y asuntos, como cultura, conciliación, protección embarazo y maternidad, violencia de género y protocolo de actuación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.



Líder: Talento & Cultura



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:





Condiciones de Empleo

Lucha contra la discriminación



Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023



Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones



Nuevos planes para 2023

03 COMPROMISO CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL/FAMILIAR



En el marco del programa global de *Work better, enjoy life*, iniciativas en torno a:

- **Desconexión laboral:** Fortalecimiento de la concienciación y sensibilización sobre la desconexión laboral entre los empleados. 
- **Mayor respeto con el tiempo de los empleados,** entre ellas (ej. Piloto de las "Tardes productivas"). 
- **Mejora de la salud de los empleados,** con acciones como: 
 - Talleres y ponencias en torno a temáticas de interés para los empleados.
 - Apoyo a iniciativas de desconexión para fomentar la salud emocional, promovidas por los propios empleados.
- Con una nueva línea de acción en el marco "Programa Guía del buen manager": 
 - Inclusión en la Guía del buen manager de la capacidad de generar y respetar el bienestar en los equipos.



Líder: Talento & Cultura



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

04 CONDICIONES SALARIALES JUSTAS Y DIGNAS



En el marco del proyecto de *Salario bienestar*:

- **Actualizar la métrica relativa a salarios mínimos** que cubra las necesidades básicas (en inglés "living wages") de acuerdo al estándar del World Economic Forum (WEF).



Líder: Talento & Cultura



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 





Condiciones de Empleo

Lucha contra la discriminación



Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023



Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones



Nuevos planes para 2023

05 LUCHA CONTRA EL ACOSO, INTIMIDACIÓN, TRATO DEGRADANTE Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO



- Desarrollo de unas directrices globales para homogeneizar con criterios comunes los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y los protocolos de acoso laboral adaptándolo a la legislación local.



Líder: Talento & Cultura



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

06 PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS

- Aprobación de una Norma de seguridad, salud y bienestar en el trabajo en BBVA para abordar con criterios globales y comunes esta materia.
- Lanzamiento de directrices globales para la evaluación psicosocial, con el fin de detectar situaciones de conflicto que puedan derivar en riesgos psicosociales.



Líder: Talento & Cultura



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

25%



50%



75%



100%





Proyectos y productos



Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023



Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones



Nuevos planes para 2023

07 INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LOS DIFERENTES PROCESOS DE RELACIÓN CON CLIENTES CORPORATIVOS (incluyendo esclavitud moderna, trabajo forzoso y trabajo infantil)

- Actualización del **Marco Ambiental y Social**: con foco en grandes clientes corporativos en determinados sectores 
- Inclusión de la trata de personas dentro de las exclusiones generales de los sectores.
- Fortalecimiento de la implantación del **Protocolo global de gestión de controversias sociales y ambientales** con uno de los focos en clientes corporativos y Derechos Humanos. 



Líder: Sustainable Finance Corporate & Investment Banking y Área global de Sostenibilidad



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

08 PROCESOS DE CONSULTA PREVIA EN LAS COMUNIDADES Y SU IMPACTO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

En el marco de **Principios de Ecuador**: 

- Fortalecimiento de la trazabilidad de las operaciones en los aspectos relativos a los principios 5 "Compromiso de las partes interesadas" y 6 "Mecanismo de quejas".



Líder: Sustainable Finance Corporate & Investment Banking



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 

09 PROPICIAR QUE LA FINANCIACIÓN DE LA TRANSICIÓN INCLUYA LA PERSPECTIVA DE LA TRANSICIÓN JUSTA

- Inclusión de la perspectiva de transición justa en los planes sectoriales de generación de electricidad y carbón. 
- Participación activa en grupos de trabajo para crear guías o estándares para una mejor comprensión de esta dimensión. 



Líder: Área global de sostenibilidad



Fecha de implementación: 2023-24

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 



Cadena de suministro

 Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023

 Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones

 Nuevos planes para 2023

10 INTEGRACIÓN DE LA VARIABLE DE DERECHOS HUMANOS EN LA CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS (incluyendo esclavitud moderna, trabajo forzoso y trabajo infantil)

-  Programa de cadena de suministro responsable: Consolidación del módulo de sostenibilidad /ESG en los procesos de aprovisionamiento.
-  Auditorías internas: Extensión del piloto de auditorías in situ a proveedores a otras geografías.
-  Formación a PYMES proveedoras en el marco del programa global de formación en sostenibilidad, programa del Pacto Mundial de la ONU España, ICEX y Fundación ICO.

 Líder: Compras y Área Global de Sostenibilidad

 Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO: 





Bienestar del cliente

Accesibilidad y Servicio



Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023



Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones



Nuevos planes para 2023

11 ELIMINACIÓN DE LA VARIABLE GÉNERO EN EL DESARROLLO DE LOS MODELOS DE ANALÍTICA AVANZADA CON ALTO IMPACTO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS



- Proceso continuo de revisión en los nuevos modelos y plan de revisión de modelos con antigüedad superior a 1 año.



Líder: Data, Client Solutions, GRM y Área Global de Sostenibilidad



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

12 ACCESIBILIDAD DIGITAL A PRODUCTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS DE GRUPOS VULNERABLES Y COMUNIDADES



- Creación de una guía de accesibilidad global



Líder: Client Solutions y Área Global de Sostenibilidad



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

13 FACILITAR A GRUPOS VULNERABLES Y COMUNIDADES EL ACCESO A PRODUCTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS



- En el marco de la estrategia de **crecimiento inclusivo**, lanzamiento de oferta especializada de productos y servicios para colectivos de atención preferente entre los que cabe destacar: clientes de bajos ingresos, emprendedores, jóvenes, mujeres, migrantes de larga duración, personas con discapacidad.



Líder: Área Global de Sostenibilidad



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:





Bienestar del cliente

Protección del cliente y seguridad



Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023



Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones



Nuevos planes para 2023

14 INFORMACIÓN SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS TRANSPARENTE, CLARA Y RESPONSABLE (TCR) (incluyendo Marketing & Publicidad)

- **Líneas rojas de integridad en clientes retail:** Ofrecer criterio ante dudas y consultas para cumplir las Líneas rojas de Integridad en clientes retail".
- **Marco de protección del cliente vulnerable:** Realizado un piloto en Colombia en el que se desarrollaron acciones de formación financiera para clientes en situación de vulnerabilidad. La protección del cliente vulnerable se integrará en las acciones a desarrollar dentro de la nueva estrategia de Crecimiento Inclusivo del grupo.
- **Pautas de comunicación publicitaria para prevenir el greenwashing y social washing:** Lanzamiento de las pautas de comunicación publicitaria con el fin de realizar comunicaciones en materia ESG alineadas con los Principios de Comunicación TCR centradas en prevenir el Green& Socialwashing.



Líder: Compliance y Área Global de Sostenibilidad



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

15 EVITAR EL ABUSO O USO EXCESIVO Y DISCRIMINATORIO DE LA FUERZA DE SEGURIDAD



- **Procesos de evaluación fuerzas de seguridad:** Análisis y control periódico en materia de las actuaciones de las fuerzas de seguridad (externas) en las instalaciones del Grupo BBVA con foco en potenciales vulneraciones de Derechos Humanos en clientes y empleados. Reporte de las revisiones en los informes de evaluación.



Líder: Engineering (Seguridad)



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:





Respeto a las comunidades



Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023



Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones



Nuevos planes para 2023

16 MITIGACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DIRECTO Y GESTIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS



- **Seguimiento del Plan Global de Ecoeficiencia 2021-2025:** plan de acción ambiental enfocado en la reducción de los impactos ambientales directos del Grupo BBVA que establece, para cada una de las geografías, unos objetivos interanuales de reducción de la huella de carbono, de uso de energía renovable o de la gestión de residuos, entre otros.
- **Marco global de movilidad sostenible:** ejecución de un marco global de movilidad sostenible de los desplazamientos de los empleados a los centros de trabajo, de forma que cada geografía del Grupo BBVA pueda elaborar planes locales con el fin de reducir la huella ambiental en lugares y comunidades locales donde BBVA está presente.
- **Lanzamiento de un plan para gestionar y reducir el scope 3 de la huella de carbono de BBVA:**
Se ampliará el perímetro de medición de la huella de carbono de BBVA en cuanto al scope 3 que actualmente cubría gestión de residuos, viajes de negocios, y desplazamientos de empleados a sus centros de trabajo (servicios centrales). Posteriormente se elaborará una estrategia de reducción con objetivos intermedios para 2030 en el marco de nuestro compromiso de ser Net Zero en 2050.



Líder: Inmuebles y Servicios



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:





Asuntos transversales



Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023



Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones



Nuevos planes para 2023

17 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, SOBORNO, FRAUDE FISCAL Y BLANQUEO DE CAPITALES (incluyendo financiación a grupos terroristas)



- Aprobación de la Estrategia fiscal (aprobada por el Consejo): reforzando el impacto en el desarrollo sostenible..



Líder: Tax y Compliance



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

18 PARTICIPACIÓN EN PROCESOS Y/O ACCIONES QUE NO VULNEREN LOS DERECHOS HUMANOS (a nivel gubernamental o a través de apoyos a actividades de incitación a la violencia y radicalización etc..)



- Aprobación y puesta en marcha de un procedimiento global de **adhesión, seguimiento y desvinculación de Compromisos Públicos relacionados con Sostenibilidad**, que incluye los relacionados con **Derechos Humanos**.
- Inclusión de la variable de Derechos Humanos en normativa interna de gestión de donaciones y aportaciones así como en la de patrocinios.



Líder: Área Global de Sostenibilidad



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:

19 ASEGURAR LA CONSIDERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LOS PROCESOS DE INVERSIÓN POR CUENTA PROPIA Y/O PROCESO DE FUSIONES y ADQUISICIÓN



- Inclusión de criterios ESG y de Derechos Humanos específicamente en la debida diligencia de las operaciones de Fusiones & Adquisiciones (M&A).



Líder: Compliance, Data y Engineering



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:





Asuntos transversales

20 PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

- Aprobación de la Norma de protección de **datos** para el cumplimiento efectivo de la Política global de privacidad.
- Análisis de la situación regulatoria en las principales geografías.



Líder: Compliance, Data y Engineering



Fecha de implementación: 2023

GRADO DE CUMPLIMIENTO:



Acción prevista en el Plan de Acción 2020-21 con extensión en 2023



Planes iniciados en 2023 con nuevas acciones



Nuevos planes para 2023

25%



50%



75%



100%



Anexo 1

Taxonomía interna de Derechos Humanos

A continuación, se detallan los **28 asuntos** evaluados en la taxonomía interna de Derechos Humanos **agrupados en 6 bloques temáticos**.

01



Condiciones de empleo

02



Proyectos y productos

03



Cadena de suministro

04



Bienestar del cliente

05



Respeto a las comunidades

06



Asuntos transversales

En cada asunto y con el apoyo de un socio externo, se ha analizado el derecho impactado en la **Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)** [\[1\]](#) y la **Carta de los derechos fundamentales de la UE (CDFUE)** [\[2\]](#)

Adicionalmente, hemos estudiado los ODS potencialmente impactados por cada asunto y derecho, usando como base **"The Human Rights Guide to the Sustainable Development Goals"** [\[3\]](#) de **The Danish Institute for Human Rights**, o en su defecto según criterio interno.

Anexo 2

Taxonomía interna de Derechos Humanos



CONDICIONES DE EMPLEO



PROYECTOS Y PRODUCTOS



CADENA DE SUMINISTRO



BIENESTAR DEL CLIENTE



RESPECTO A LAS COMUNIDADES



ASUNTOS TRANSVERSALES

Discriminación

01

Discriminación laboral y salarial en procesos de selección, contratación, promoción, desarrollo o compensación:

- DUDH: Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- CDFUE: Artículo 21. No discriminación.



Derechos y relaciones laborales

02

Prolongación de la jornada de trabajo y falta de desconexión laboral:

- DUDH: Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
- CDFUE: Artículo 31. Condiciones de trabajo justas y equitativas.



03

Ausencia de condiciones salariales justas y dignas:

- DUDH: Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- CDFUE: Artículo 4. Prohibición de la tortura y de las penas o los tratos inhumanos o degradantes.



04

Limitación a los derechos de maternidad / paternidad, bajas o similares:

- DUDH: Artículo 25.2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.
- CDFUE: Artículo 33. Vida familiar y vida profesional. Artículo 34. Seguridad social y ayuda social.



05

Desplazamiento o reubicación de empleados de manera forzada o indebida reestructuración de funciones:

- DUDH: Artículo 23.1.1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- CDFUE: Artículo 15. Libertad profesional y derecho a trabajar.



Anexo 2

Taxonomía interna de Derechos Humanos



CONDICIONES DE EMPLEO



PROYECTOS Y PRODUCTOS



CADENA DE SUMINISTRO



BIENESTAR DEL CLIENTE



RESPECTO A LAS COMUNIDADES



ASUNTOS TRANSVERSALES

Derechos y relaciones laborales

06

Limitaciones a la libertad sindical, asociación y negociación colectiva:

- DUDH: Artículo 20.1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
- CDFUE: Artículo 12. Libertad de reunión y de asociación. Artículo 28. Derecho de negociación y de acción colectiva.



07

Restricción de derecho a la libre expresión:

- DUDH: Artículo 19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión.
- CDFUE: Artículo 11. Libertad de expresión y de información.



Salud y seguridad

08

Acoso, intimidación, trato degradante y violencia en el trabajo:

- DUDH: Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- CDFUE: Artículo 4. Prohibición de la tortura y de las penas o los tratos inhumanos o degradantes.



09

Falta de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y protección de la salud del empleado (incluyendo la salud mental y emocional):

- CDFUE: Artículo 34. Seguridad social y ayuda social. Artículo 35. Protección de la salud.



Anexo 2

Taxonomía interna de Derechos Humanos



CONDICIONES
DE EMPLEO



PROYECTOS Y
PRODUCTOS



CADENA DE
SUMINISTRO



BIENESTAR
DEL CLIENTE



RESPECTO A LAS
COMUNIDADES



ASUNTOS
TRANSVERSALES

Proyectos y productos

10

Ausencia de consideraciones de Derechos Humanos en los diferentes procesos de relación con el cliente corporativo:

- En base a regulación de la Unión Europea(UE) relacionada con Derechos Humanos: Garantizar que las empresas cumplan su deber de respetar los Derechos Humanos, el medio ambiente y el buen gobierno, y no causen ni contribuyan a causar riesgos para los Derechos Humanos, el medio ambiente y el buen gobierno en sus actividades y en las de sus relaciones comerciales.



11

Inexistencia de procesos de consulta previa en las comunidades y su impacto social y medioambiental (incluyendo temas del respeto del derecho a la propiedad, acceso y uso de la tierra de individuos o grupos):

- DUDH: Artículo 17. 1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente. 2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.



Anexo 2

Taxonomía interna de Derechos Humanos



CONDICIONES
DE EMPLEO



PROYECTOS Y
PRODUCTOS



CADENA DE
SUMINISTRO



BIENESTAR
DEL CLIENTE



RESPECTO A LAS
COMUNIDADES



ASUNTOS
TRANSVERSALES

Cadena de suministro

12

Condiciones contractuales injustas y abusivas:

- DUDH: Artículo 23. 1. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- CDFUE: Artículo 31. Condiciones de trabajo justas y equitativas.



13

Discriminación laboral de empleados de proveedores y contratistas:

- DUDH: Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- CDFUE: Artículo 21. No discriminación.



14

Ausencia de procesos de debida diligencia de Derechos Humanos para la contratación y mantenimiento de proveedores y contratistas:

- En base a regulación de la Unión Europea(UE) relacionada con Derechos Humanos: Garantizar que las empresas cumplan su deber de respetar los Derechos Humanos, el medio ambiente y el buen gobierno, y no causen ni contribuyan a causar riesgos para los Derechos Humanos, el medio ambiente y el buen gobierno en sus actividades y en las de sus relaciones comerciales.



Anexo 2

Taxonomía interna de Derechos Humanos

CONDICIONES
DE EMPLEOPROYECTOS Y
PRODUCTOSCADENA DE
SUMINISTROBIENESTAR
DEL CLIENTERESPECTO A LAS
COMUNIDADESASUNTOS
TRANSVERSALES

Accesibilidad y servicio

15

Discriminación (incluyendo modelos de analítica avanzada) en los procesos de admisión de crédito, idoneidad de productos y servicios o pricing a clientes particulares por motivo de género, edad, discapacidad, enfermedad o lugar de origen, en especial de personas y/o colectivos más vulnerables:

- DUDH: Artículo 22. Toda persona [...] tiene derecho a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
- CDFUE: Artículo 36. Acceso a los servicios de interés económico general.



16

Discriminación y exclusión de grupos vulnerables y comunidades a productos y servicios financieros a causa de una ausencia de accesibilidad física y digital o no adaptada a grupos vulnerables (ejemplo oficinas no adaptadas, canales de comunicación y distribución no accesibles) o la falta de consideración de otros factores como nivel de educación financiera / brecha digital:

- DUDH: Artículo 22. Toda persona [...] tiene derecho a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
- CDFUE: Artículo 36. Acceso a los servicios de interés económico general.



Protección y seguridad del cliente

17

Información sobre productos y servicios bancarios de difícil acceso, insuficiente y/o poco comprensible o engañosa. Marketing/Publicidad engañosa o no clara:

- CDFUE: Artículo 36. Acceso a los servicios de interés económico general.



18

Acoso, intimidación, trato degradante (en los procesos de recobro y recuperaciones, por ejemplo):

- DUDH: Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- CDFUE: Artículo 4. Prohibición de la tortura y de las penas o los tratos inhumanos o degradantes: Nadie podrá ser sometido a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.



19

Uso excesivo de las fuerzas de seguridad de las instalaciones:

- DUDH: Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
- CDFUE: Artículo 6. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Artículo 31. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.



Anexo 2

Taxonomía interna de Derechos Humanos

CONDICIONES
DE EMPLEOPROYECTOS Y
PRODUCTOSCADENA DE
SUMINISTROBIENESTAR
DEL CLIENTE**RESPECTO A LAS
COMUNIDADES**ASUNTOS
TRANSVERSALES**Respecto a las comunidades**

20

Ausencia de consideraciones preventivas en el impacto medioambiental derivado de la actividad directa de BBVA (huella ambiental de edificios o instalaciones ocupadas etc.):

- DUDH: Artículo 25.1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
- CDFUE: Artículo 37. Protección del medio ambiente



21

Retirada de actividades comerciales, servicios básicos y abandono de comunidades especialmente en zonas rurales y/o con población más vulnerable:

- DUDH: Artículo 21.2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. Artículo 22. Toda persona [...] tiene derecho a la satisfacción de los derechos económicos.
- CDFUE: Artículo 36. Acceso a los servicios de interés económico general.



Anexo 2

Taxonomía interna de Derechos Humanos



CONDICIONES
DE EMPLEO



PROYECTOS Y
PRODUCTOS



CADENA DE
SUMINISTRO



BIENESTAR
DEL CLIENTE



RESPECTO A LAS
COMUNIDADES



ASUNTOS
TRANSVERSALES

Asuntos transversales

22

Falta de comunicación y transparencia sobre los impactos en los Derechos Humanos y el progreso en su protección:

- CDFUE: Artículo 27. Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa. Artículo 42. Derecho de acceso a los documentos.



23

Actividades de corrupción, soborno, fraude fiscal y blanqueo de capitales incluyendo financiación a grupos terroristas:

- DUDH: Artículo 28. Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos. Artículo 29. 3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.



24

Participación en procesos y/o acciones que vulneren los Derechos Humanos a nivel gubernamental o a través del apoyo a actividades de incitación a la violencia y radicalización, etc.:

- DUDH: Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.
- CDFUE: Artículo 54. Prohibición del abuso de derecho.



25

Brechas en la protección de datos y en la protección de la privacidad de empleados, clientes, proveedores, contratistas y terceros:

- DUDH: Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.
- CDFUE: Artículo 8. Protección de datos de carácter personal.



Anexo 2

Taxonomía interna de Derechos Humanos



CONDICIONES
DE EMPLEO



PROYECTOS Y
PRODUCTOS



CADENA DE
SUMINISTRO



BIENESTAR
DEL CLIENTE



RESPECTO A LAS
COMUNIDADES



ASUNTOS
TRANSVERSALES

Asuntos transversales

26

Impacto de la implementación de nuevas tecnologías (por ejemplo: blockchain, IA, internet of things, etc.) en los Derechos Humanos (con foco en clientes y empleados):

- DUDH: Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- CDFUE: Artículo 21. No discriminación.



27

Ausencia de consideraciones de Derechos Humanos en los procesos de inversión por cuenta propia y/o proceso de Fusiones & Adquisiciones:

- En base a regulación de la Unión Europea(UE) relacionada con Derechos Humanos: Garantizar que las empresas cumplan su deber de respetar los Derechos Humanos, el medio ambiente y el buen gobierno, y no causen ni contribuyan a causar riesgos para los Derechos Humanos, el medio ambiente y el buen gobierno en sus actividades y en las de sus relaciones comerciales.



28

Gestión de mecanismos de reclamación adecuados, accesibles y acceso a remediación (incluyendo whistleblowers):

- CDFUE: Artículo 47. Derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial.





Creando Oportunidades

Plan de Acción sobre Derechos Humanos 2021-22 & 2023

Julio 2024

