



POLÍTICA DE PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

CONTROL DE MODIFICACIONES

Revisión	Modificación	Fecha
1	Edición inicial	26/03/2025

Documento aprobado por Daniel Marí (CEO de Keapps Consultoría de Información SL)

1. Objeto.

KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN, S.L. se compromete a dirigir su negocio de manera que se proteja la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados y de otras personas afectadas por sus actividades. Nos esforzamos por respetar y promover los derechos humanos y laborales de acuerdo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU.

El desarrollo de esta Política da continuidad al constante proceso de integración de los Derechos Humanos y prácticas laborales justas en KEAPPS. Por ello, se incorpora al engranaje de instrumentos internos a través de los cuales KEAPPS viene haciendo efectiva su responsabilidad en la materia en los últimos años:

- Código ético y de conducta.
- Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
- Política de Prevención.
- Plan de Igualdad y Protocolo Antiacoso.

2. Alcance.

El cumplimiento de esta política abarca a todo el equipo humano de KEAPPS, en el desarrollo de todos los procesos llevados a cabo en dicha compañía.

3. Principios.

KEAPPS se compromete a garantizar:

- ✓ El compromiso por parte de la empresa de respetar las normas internacionales de derechos humanos, que además de la legislación pertinente comprende también el acatamiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que se engloban bajo el nombre de Carta Internacional de Derechos Humanos, y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.
- ✓ El cumplimiento legislativo en materia laboral y de derechos humanos.
- ✓ La salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados y otras partes interesadas, sobre todos a través de medidas preventivas.
- ✓ La detección y mitigación positivas de los peligros o riesgos para la salud y la seguridad.
- ✓ El derecho de libertad de asociación y libertad sindical de sus trabajadores.
- ✓ Formación para los empleados que les permita desarrollar sus capacidades y sentir mayor satisfacción en su trabajo.
- ✓ Un trabajo digno y socialmente útil. Los trabajadores son remunerados de una manera justa, digna y acorde a sus funciones y habilidades, respetando siempre sus horarios, jornadas y días de descanso.

- ✓ Crear un entorno de trabajo inclusivo, de respeto, de equidad y seguro, por lo que se garantizará el derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de edad, raza, nacionalidad, religión, discapacidad, género, orientación sexual, estado civil, afiliación sindical o política.
- ✓ Prohibir toda forma de trabajo forzado e infantil, así como cualquier relación de trabajo que no se acuerde de manera voluntaria y rechazar toda forma de trabajo no remunerado, servidumbre, esclavitud o retención obligatoria de documentos como condición laboral.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades, sin discriminación ni acoso por razón de sexo, edad, color, discapacidad, origen étnico o nacional, orientación sexual, religión, estado social o civil u otra condición protegida por la legislación vigente.
- ✓ Vigilar que nuestros grupos de interés relacionados no realicen prácticas laborales o comportamientos que atenten contra esta política o contra la legislación laboral o relacionada con el respeto a los derechos humanos con el personal de sus empresas.

Supervisaremos nuestros avances hacia la consecución de los siguientes objetivos para 2025:

- Asegurar la igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- Aumentar el total de horas de formación en un 10% con respecto al año de referencia 2024.
- Reducir los accidentes laborales en un 20% con respecto al año de referencia 2024.
- Desarrollar la estrategia empresarial para la implementación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs).

4. Responsabilidades.

Es responsabilidad de la Dirección de KEAPPS asegurarse que la presente política está actualizada, es comunicada y entendida dentro de la organización.

Además, el área de RRHH es responsable de su implantación, seguimiento y verificación de su cumplimiento, y el CEO de la compañía es el responsable de su aprobación.

Es responsabilidad de todos los empleados de KEAPPS aceptar, entender y poner en práctica todos los principios aquí establecidos.