

Política de Derechos Humanos de las Sociedades PwC en España

Marzo 2025

Información del documento

<i>Inventario de versiones y modificaciones</i>			
<i>Versión</i>	<i>Fecha</i>	<i>Aprobado por</i>	<i>Alcance</i>
1.0	Marzo 2025	Comité de Valores & Ética	Política de Derechos Humanos de las Sociedades PwC en España



Índice

1. Introducción	2
1.1 Visión.....	2
1.2 Alcance	2
2. Nuestros principios de derechos humanos.....	3
2.1 Salud y seguridad	3
2.2 Inclusión y diversidad	3
2.3 No al acoso, trato cruel o degradante.	4
2.4 Trata de personas, esclavitud moderna y trabajo forzoso	4
2.5 Libertad sindical	4
2.6 Salarios, ingresos y jornada laboral	5
2.7 Protección de datos personales e información confidencial	5
3. Aplicación e implementación	5
4. Marcos nacionales e internacionales.....	6

1. Introducción

1.1 Visión

Las Sociedades de PwC en España prestan servicios a clientes y asimismo trabajan con proveedores de todo el mundo para lograr nuestro propósito: generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Ya sea trabajando con personas vinculadas a PwC u otras entidades, dependemos unos de otros para ser conscientes de nuestras responsabilidades éticas.

Nos guiamos por un propósito y valores sólidos, actuamos con integridad, asumimos la responsabilidad de nuestras acciones y nos esforzamos por hacer que nuestro compromiso con los derechos humanos sea claro y aplicable.

1.2 Alcance

Los derechos descritos en esta política nacen de un análisis exhaustivo de las cuestiones de derechos humanos relevantes para nuestros negocios. Esta política refleja el firme compromiso de las Sociedades de PwC en España con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, así como con sus tratados y declaraciones conexas, y los derechos y libertades consagradas por la Constitución Española.

En el seno de este conjunto de disposiciones, la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas en 1948 se configura como el documento fundamental que articula los derechos y libertades básicos que deben ser protegidos para todas las personas.

Las exigencias y requisitos descritos en esta política actúan como principios rectores para nuestras acciones, fomentando la confianza de nuestros diversos ámbitos de negocio. Los mismos abarcan nuestra conducta empresarial, nuestras relaciones interpersonales, nuestro compromiso con clientes y proveedores y nuestro enfoque para manejar la información.

Cuando decimos “nosotros”, “nuestro” o “nos”, nos referimos a todos los que formamos parte de las Sociedades de PwC en España, esto es, los socios y empleados, los contratistas y subcontratistas, así como a las Sociedades individuales de PwC en España que forman parte de la red de PwC¹. Asimismo, cuando corresponda, nuestros proveedores y las partes interesadas deberán adherirse a los principios recogidos en la presente política.

Por último, reconocemos la conexión entre los derechos humanos y los desafíos medioambientales globales como el cambio climático, la contaminación y la gestión de residuos. Y ello por cuanto la responsabilidad ambiental y las prácticas comerciales sostenibles están intrínsecamente vinculadas al bienestar y a la dignidad de las personas, clientes y proveedores en todo el mundo. A medida que nos esforzamos por minimizar nuestra huella ambiental e impulsar el crecimiento empresarial sostenible, mantenemos nuestro firme compromiso con la defensa de los derechos humanos como un principio no negociable.

Al alinear nuestros esfuerzos medioambientales con los compromisos globales en materia de derechos humanos, nuestro objetivo es contribuir a la construcción de un mundo en el que se respeten los derechos de todas las personas y se salvaguarde su bienestar. Nuestro compromiso con los derechos humanos dentro de nuestro marco de sostenibilidad es un testimonio de nuestra dedicación a las prácticas empresariales sostenibles, éticas y responsables.

¹Las Sociedades de PwC en España a las que resulta de aplicación esta política son: PricewaterhouseCoopers, S.L.; PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.; PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L.; PricewaterhouseCoopers Tax & Legal, S.L.; PricewaterhouseCoopers Service Delivery Center (Málaga), S.L.; PricewaterhouseCoopers Digital Technology Services, S.L.; PricewaterhouseCoopers Internal Firm Services, S.L y la Fundación PricewaterhouseCoopers. La presente política resulta también de aplicación a la sociedad PwC sita en Andorra: Pricewaterhousecoopers Serveis Professionals Andorra S.L.U.



2. Nuestros principios de derechos humanos

2.1 Salud y seguridad

Nos comprometemos a identificar, evaluar y mitigar de manera proactiva y continua, con plena sujeción a las normas nacionales y guías de la red internacional de PwC sobre la materia, los riesgos potenciales que puedan afectar a la salud y la seguridad dentro de nuestra organización. Revisamos y actualizamos continuamente nuestras prácticas comerciales, asegurando el cumplimiento de las regulaciones emergentes y la adaptación a las tendencias cambiantes que afectan a la salud y a la seguridad de nuestros trabajadores.

Trabajamos en minimizar y responder eficazmente frente a posibles incidentes de salud y seguridad, así como a accidentes laborales, proporcionando en caso de ser necesario, equipos de protección individual adecuados y eficaces. Asimismo, promovemos una cultura de prevención activa proporcionando a nuestros socios y personal los recursos, la formación y el apoyo necesario para mantener su bienestar en el lugar de trabajo.

Como reconocimiento a nuestro desempeño, fuimos galardonados en Octubre de 2024 por los Premios Ibermutua de Prevención de Riesgos Laborales “Eladio González Malmierca” a las buenas prácticas en Seguridad y Salud en el trabajo en la categoría “Mejor práctica en salud emocional”, por el proyecto “Programa Be well, work well: enfoque holístico de la salud emocional”.

Además, en cumplimiento con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, las Sociedades PwC en España cuentan con una [política propia de Prevención de Riesgos Laborales](#), cuyo punto de partida es la protección de la vida, integridad y la salud de todos los trabajadores, tanto propios como de empresas colaboradoras. Dicha política tiene como objetivo principal la mejora continua de las condiciones de los trabajadores, fomentar una sólida cultura preventiva, garantizar la consulta y la participación de los trabajadores, y desarrollar actuaciones que vayan más allá de la corrección reactiva de situaciones de riesgo ya manifestadas, llevando a cabo planes de actuación dirigidos a la mejora continua de la salud y seguridad de los trabajadores.

2.2 Inclusión y diversidad

Como se recoge en el [Código de Conducta de las Sociedades de PwC en España](#), rechazamos de plano cualquier tipo de discriminación por cualquier razón (sexo, género, identidad sexual, raza, religión, opiniones políticas, etc.) y consideramos la diversidad en el empleo, así como la igualdad de trato y oportunidades, como principios estratégicos de actuación, con especial énfasis en la gestión del capital humano.

Asimismo, las Sociedades PwC en España declaran su continuado compromiso con el impulso, puesta en marcha, establecimiento, continuidad y seguimiento de nuevas medidas que promuevan este principio en su actividad empresarial y, específicamente, en sus procesos de selección, contratación, promoción, formación, condiciones de trabajo.

Todo ello para garantizar la igualdad de trato, sin discriminación directa o indirecta por razón de género, identidad sexual y/o por cualquier otro motivo.

La puesta en práctica de estos principios en las Sociedades PwC en España se articula a través de:

1.- [Plan de Igualdad de las Sociedades PwC en España](#), donde se hace un reconocimiento expreso al colectivo LGTBI. Este Plan dispone de los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para conseguir los fines pretendidos.

En este sentido, cabe destacar que en la actualidad las Sociedades PwC en España cuentan con un

equipo de profesionales especializado en temas de Diversidad e Inclusión liderado por una Socia responsable de estas materias y con un plan de acción concreto para los próximos años, no solo en materia de igualdad de género, sino de igualdad y no discriminación de otros colectivos como es el colectivo LGTBI. Todo ello con plena sujeción a la normativa de aplicación en la materia.

2.- Las Sociedades PwC en España se han unido a la iniciativa Shine, como parte de una colaboración global con el Partnership for Global LGBTI Equality del World Economic Forum, para promover la inclusión de las personas LGBT+ en el mundo laboral. Somos miembros de La Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI), que es un ecosistema de empresas y profesionales en España que trabajan para fomentar entornos laborales seguros y respetuosos con todas las personas, independientemente de su identidad, expresión de género u orientación sexual.

El Programa Shine tiene los siguientes objetivos: (i) garantizar un trato igualitario a todas las personas trabajadoras con especial foco en el colectivo LGTBIQA+, (ii) apoyar a las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQA+ de las Sociedades PwC en España para que sean ellos mismos en el lugar de trabajo, (iii) dar visibilidad, tanto interna como externa, al colectivo LGTBIQA+ de las Sociedades PwC en España.

2.3 No al acoso, trato cruel o degradante.

En las Sociedades PwC en España no toleramos el acoso o la violencia en ninguna forma, quedando terminantemente prohibido. Además, abordamos los incidentes de manera adecuada conforme a la legislación vigente en España.

Tomamos las medidas adecuadas para proteger la seguridad de nuestros empleados, proporcionando un entorno de trabajo seguro y libre de comportamientos abusivos, violentos, amenazantes u otros que afecten a la integridad de nuestros empleados.

No toleramos la discriminación, las represalias, la intimidación o el comportamiento irrespetuoso. Dichos actos socavan la integridad de nuestras relaciones y están prohibidos tanto en el lugar de trabajo como en cualquier circunstancia relacionada con el trabajo, ya sea en nuestras instalaciones o en eventos externos relacionados con el trabajo.

2.4 Trata de personas, esclavitud moderna y trabajo forzoso

Nos oponemos y no toleramos ninguna forma de trata de personas o esclavitud moderna. No se permiten en modo alguno situaciones en las que las personas se vean obligadas a trabajar mediante la violencia, chantaje o intimidación. Están estrictamente prohibidas todas las formas de trabajo forzoso, servidumbre por deudas, trabajo involuntario y obligatorio u otras formas de explotación laboral.

Cumplimos rigurosamente con todas las leyes y acuerdos aplicables en materia de trata de personas, tiempo de trabajo y permisos pagados. Estamos comprometidos en la contratación de personal cualificado mayor de edad.

2.5 Libertad sindical

Las Sociedades PwC en España están comprometidas con el diálogo constructivo y la resolución de conflictos. Es por ello que reconocemos y respetamos el derecho fundamental otorgado por la Constitución Española a nuestros empleados a sindicarse libremente, sin ningún tipo de coacción o discriminación.

La protección y promoción de este derecho construye un entorno de trabajo justo, equitativo y respetuoso, donde los empleados pueden luchar por sus intereses de manera libre sin temor a represalias, si bien dichas actividades no deben interrumpir con las operaciones comerciales regulares de las Sociedades PwC en España.



2.6 Salarios, ingresos y jornada laboral

Estamos comprometidos con el cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, regulaciones aplicables en materia de salarios, jornada laboral y beneficios, al que, como empleadores sitos en España, estamos sujetos en su integridad.

Las Sociedades PwC en España cuentan con una herramienta interna denominada iTime, en la que nuestros empleados deben reflejar de manera fiel las horas efectivamente trabajadas. No obstante, la obligación de cumplimentar dicha herramienta no contradice en modo alguno el principio de flexibilidad en el trabajo que rige en las Sociedades PwC en España, que permite a cualquier profesional dedicar parte de su jornada a cuestiones personales de corta duración, sobre la base de la confianza que depositamos en nuestros empleados.

Asimismo, como prueba de nuestro compromiso y reconocimiento al derecho al descanso y ocio de nuestros empleados, la [herramienta iTime](#) permite en todo momento al profesional introducir libremente las horas de exceso de jornada que estime que se han producido, así como todos sus periodos de descanso.

2.7 Protección de datos personales e información confidencial

Respetamos y garantizamos la privacidad y confidencialidad de la información relacionada o perteneciente a nuestros clientes, empleados o colaboradores implicados en nuestros servicios. Protegemos la información personal y confidencial en todas sus formas.

Las Sociedades PwC en España cumplen con las leyes de privacidad y seguridad de la información aplicables, siendo éstas el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales y su Reglamento de desarrollo.

Además, las Sociedades PwC en España trabajan para minimizar y responder frente a posibles incidentes de seguridad que afecten a datos personales mediante la disposición de distintos canales que pueden encontrarse en la [Política de Protección de Datos de PwC en España](#).

Garantizamos la protección continuada de la información y de los sistemas que la procesan. Las Sociedades PwC en España actúan con la debida diligencia y adaptando las medidas necesarias para proteger la información, asegurando la resiliencia de los servicios que prestamos a nuestros clientes y cumpliendo nuestras obligaciones legales.

Las Sociedades PwC en España también cuentan con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información que garantiza un enfoque de seguridad de la información sistemático y consistente, siendo la [Política local de Seguridad de la Información](#) su documento más relevante.

3. Aplicación e implementación

Como se indica en el alcance, la presente política aplica a todos los socios y empleados de las Sociedades PwC en España y a nuestras relaciones con terceros, ya sean clientes, proveedores u otros terceros. Desde el trabajo con el cliente hasta las interacciones entre nosotros, nuestro impacto social, nuestros altos estándares de comportamiento ético y la confianza que nuestros clientes, proveedores y personas depositan en nosotros, son fundamentales en nuestro desempeño.

Contamos con procesos que respaldan esta política en el seno de nuestro negocio. Estamos comprometidos en revisar periódicamente esos procesos y evolucionarlos con el tiempo para alinearnos y prevenir riesgos que pudieran surgir en materia de derechos humanos.

En este contexto, promovemos activamente la cultura de “*Speak Up*” (alzar la voz), presente en nuestro Código de Conducta, articulada a través de un Ethics Helpline (canal de denuncias) que proporciona múltiples vías de comunicación para que todos nuestros empleados y cualquier tercero ajeno a PwC, con independencia de su nivel de responsabilidad o categoría, expresen sin temor a represalias sus inquietudes, así como la confianza de que sus preocupaciones serán tratadas con seriedad, confidencialidad y prontitud.

En particular, el Ethics Helpline permite que nuestros trabajadores, clientes y terceros se sientan cómodos y seguros al plantear una pregunta o inquietud. También ofrece un canal seguro y permite la denuncia anónima.

Además del Ethics Helpline, las Sociedades PwC en España disponen de otras vías adicionales a través de las cuales canalizar preguntas e inquietudes entre las que se encuentran el Comité de Valores y Ética, la Función de Compliance, el equipo de Capital Humano, el departamento de Risk & Quality y la asesoría jurídica interna (OGC).

En línea con el compromiso expuesto, nos comprometemos específicamente a investigar cualquier problema que afecte a los derechos humanos del que tengamos conocimiento, así como a tomar las medidas adecuadas, oportunas y efectivas para abordarlo, rectificarlo y evitar su reiteración futura.

En relación con nuestros clientes, proveedores, colaboradores, subcontratistas y empleados de éstos, esperamos de ellos que cumplan con el Código de Conducta de Terceros o su propia política equivalente en la que sus principios estén alineados con nuestros estándares. En consecuencia, cuando nos preocupe que los productos o servicios que nos suministran estén directamente relacionados con violaciones de derechos humanos, utilizaremos esta política como base para comunicar nuestras expectativas y trabajaremos con ellos para mitigar impactos y riesgos, sin perjuicio de que la regulación en materia de derechos humanos exija comunicar a las autoridades la existencia de incumplimientos.

En relación con nuestros clientes, discutiremos nuestras preocupaciones con las partes pertinentes, trataremos de abordar las preocupaciones y solo procederemos de tener la absoluta certeza de que nuestro trabajo no contribuirá a infringir los derechos humanos. En caso contrario, las Sociedades PwC en España cesarán los compromisos con cuyos clientes nuestra integridad podría ser cuestionada.

4. Marcos nacionales e internacionales

A lo largo de la presente política se hace referencia a varios marcos nacionales e internacionales que enfatizan la importancia de defender estos derechos. Entre ellos se encuentran:

- La Constitución Española
- El Estatuto de los Trabajadores
- El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (Roma, 4/11/1950), ratificado por España el 26/09/1979
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza-Estrasburgo, 07/12/2000-12/12/2007), que entró en vigor el 01/12/2009
- La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)
- Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
- La Carta Internacional de Derechos Humanos
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)



para organizaciones multinacionales

- Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP)
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas

En este sentido, debe tenerse en consideración que la condición de Estado miembro de la Unión Europea de España lleva consigo la asunción y obligación de cumplir unos estándares mínimos en la materia, exigibles y aplicables a todos aquellos socios, empleados, contratistas y subcontratistas, así como a las Sociedades individuales de PwC sitios en territorio nacional.

Estas organizaciones y marcos internacionales subrayan el papel central que desempeñan todas las organizaciones en la salvaguarda de los derechos humanos. Al alinearse con estos principios, esta política contribuye no solo a la mejora de la sociedad, sino que también considera su sostenibilidad.

Nuestro compromiso con estos principios internacionales refuerza nuestra dedicación a ser una organización responsable.