



LA POLÍTICA DE COMPRAS ÉTICAS DE VODAFONE

Vodafone es una de las mayores compañías de redes de telecomunicaciones móviles del mundo, y como tal juega un papel importante para contribuir al enriquecimiento de la vida de las personas.

También somos conscientes de la importancia de gestionar nuestro negocio de forma cuidadosa y responsable, y es por ello que hemos adoptado un conjunto de Valores esenciales y Principios de Negocio para regular nuestras actividades e interacciones con todos nuestros grupos de interés en todo el mundo, incluidos nuestros proveedores.

De acuerdo con nuestros Principios de Negocio, nos comprometemos a “promover la aplicación de nuestros Principios de Negocio por parte de nuestros socios de negocio y proveedores.”

La Política de Compras Éticas que se expone a continuación debe leerse en conjunción con Nuestros Principios de Negocio, y se ha diseñado con el objetivo de promover tanto condiciones de trabajo seguras y justas, como la gestión responsable de las cuestiones medioambientales y sociales dentro de la cadena de suministros de Vodafone.

La Política se ha desarrollado tras consultar con nuestros empleados, proveedores, inversores y organizaciones no gubernamentales. Esta Política establece los niveles que deseamos que Vodafone y nuestros proveedores alcancen a lo largo del tiempo.

El principio de mejora continua se aplica a todos los aspectos de la Política.

De acuerdo con las disposiciones relativas a la implantación de la Política, Vodafone solicitará a sus proveedores de primer nivel que reconozcan que comprenden y aceptan nuestra Política y que confirmen que van a respetarla.

Colaboraremos con nuestros proveedores en la implantación de la Política, lo cual puede incluir la realización de auditorías conjuntas y visitas a sus instalaciones para evaluar su cumplimiento.

Vodafone informará públicamente sobre la implantación y el cumplimiento de la Política.

Animaremos a todos nuestros proveedores a implantar nuestra Política, en cada ámbito de sus negocios y dentro de sus propias cadenas de suministros.



IMPLANTACIÓN DE LA POLÍTICA

Responsable

- ?? El Director de la Gestión Global de la Cadena de Suministros de Vodafone es responsable de la Política de Compras Éticas de Vodafone, y debe mantener informado al Comité de Revisión Operativa del Grupo acerca de la Implantación de la Política.
- ?? El Director de la Gestión Global de la Cadena de Suministros, y los Jefes de Gestión de la Cadena de Suministros en cada una de las compañías operadoras, son los responsables operativos de la implantación de la Política.

Comunicación

- ?? Vodafone comunicará y dará a conocer su Política de Compras Éticas a sus grupos de interés más relevantes, tanto interna como externamente.
- ?? Se alentará a los proveedores de Vodafone a hacer todo esfuerzo razonable para promover y dar a conocer la Política entre sus propios proveedores y subcontratistas.

Formación y Concienciación

- ?? Vodafone y sus proveedores se cerciorarán de que todas las personas implicadas reciban la formación y las directrices necesarias para apoyar la Política.

Aplicación

- ?? Los proveedores que implanten esta Política tienen que cumplir con todos los reglamentos, leyes y normas aplicables en los países en los cuales están presentes.
- ?? La Política se aplica con el objetivo de promover condiciones de trabajo seguras y justas, y la gestión responsable de las cuestiones medioambientales y sociales dentro de la cadena de suministros de Vodafone.
- ?? A nuestros proveedores les solicitaremos confirmación (por escrito) de que han implantado la Política, u otra política de compras similar, tal como el Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético, la SA 8000 de Social Accountability International, o las Prácticas Empresariales Éticas de Compras y Suministros del Chartered Institute of Purchasing and Supply (CIPS - Instituto Oficial de Compras y Suministros).
- ?? Vodafone colaborará con sus proveedores en la implantación de la Política, lo cual puede incluir la realización de auditorías conjuntas¹ y visitas a sus emplazamientos para evaluar su cumplimiento de la Política.
- ?? Vodafone solicitará a sus proveedores que le faciliten el acceso razonable a sus instalaciones y a toda la información relevante a efectos de evaluar su cumplimiento de la Política, y que hagan esfuerzos razonables para asegurarse de que sus subcontratistas hagan lo mismo.

¹ Lo ideal sería que Vodafone y el proveedor realizaran las auditorías de forma conjunta, y podrían incluir también la presencia de un representante del sector, o de una organización no gubernamental destacada.



Actuaciones correctoras

- ?? Los proveedores tienen que identificar y corregir cualquier actividad que no cumpla con los niveles establecidos por la Política.
- ?? Los proveedores deben informar inmediatamente a Vodafone de cualquier incumplimiento grave de la Política presentando, a su vez, un calendario acordado de actuaciones correctoras.
- ?? En caso de persistir los incumplimientos de la Política, Vodafone considerará la posibilidad de poner fin a la relación comercial con el proveedor en cuestión.

Seguimiento e Informes

- ?? Los departamentos de Responsabilidad Corporativa y Compras de Vodafone adoptarán un enfoque basado en el riesgo² para controlar la implantación y el cumplimiento de la Política en nuestra cadena de suministros, e informarán del progreso en el informe anual de Responsabilidad Social Corporativa de Vodafone.
- ?? Vodafone y sus proveedores harán esfuerzos razonables para facilitar, a sus empleados y otros grupos de interés, un medio de informar, de manera confidencial, sobre cualquier infracción real o posible de la Política.

² Vodafone se centrará en aquellas partes de la cadena de suministros donde exista un mayor riesgo de incumplimiento de la Política y donde se puedan obtener los mayores resultados con los medios disponibles.



LA POLÍTICA DE COMPRAS ÉTICAS

1. Mano de Obra Infantil

- ?? No se contrata a nadie cuya edad está por debajo de la edad mínima legal para trabajar.³
- ?? A los menores (las personas por debajo de los 18 años de edad) no se les asignan tareas peligrosas, ni ninguna tarea que no esté acorde con el desarrollo personal del menor.⁴
- ?? Siempre que se contrate a un menor de edad, prevalecerán sus mejores intereses.
- ?? Se apoyará, se desarrollará o se realizarán aportaciones a políticas y programas que ayuden a cualquier menor que se encuentra trabajando.

2. Trabajos Forzados

- ?? No se recurre al trabajo forzoso, obligatorio o en régimen de servidumbre, y los empleados tienen la libertad para dar por terminado su empleo dando un preaviso razonable. Los empleados no están obligados a depositar ni dinero ni documentos de identidad con la empresa.

3. Seguridad e Higiene

- ?? Los empleados trabajan en un entorno sano y seguro, de acuerdo con las normas internacionales y las leyes nacionales. Dicho entorno incluye el acceso a aseos limpios, agua potable y, en caso necesario, instalaciones adecuadas para el almacenamiento de alimentos.
- ?? Si la empresa proporciona alojamiento, éste debe ser limpio, seguro y debe hacer frente a las necesidades básicas de los empleados.
- ?? Los empleados reciben información y formación adecuada sobre la seguridad y la salud.

4. Libertad de Asociación

- ?? En la medida de lo permitido por la legislación vigente, todos los empleados son libres de asociarse o de ser representados por sindicatos u organizaciones sindicales externas similares.

5. Discriminación

- ?? Se prohíbe la discriminación negativa⁵, incluida la discriminación por motivos de raza o sexo.

6. Prácticas Disciplinarias

- ?? Los empleados son tratados con respeto y dignidad. Se prohíbe cualquier forma de agresión física, verbal u otro tipo de acoso, las amenazas o cualquier otra forma de intimidación.

³ La edad mínima significa la edad en que cesa la obligación escolar, o por debajo de los 15 años (o por debajo de los 14 años, en los países cuyos medios de educación estén insuficientemente desarrollados).

⁴ El desarrollo personal incluye la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de un niño.

⁵ Las formas de discriminación pueden incluir la raza, color, sexo, opción sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, clase social, raza indígena, discapacidad, edad, y afiliación sindical.



7. Horario de trabajo

?? Los horarios laborales de los empleados cumplen con las leyes nacionales y no son excesivos⁶.

8. Sueldos

?? Los empleados entienden sus condiciones de trabajo, y reciben un salario⁷ justo y razonable, bajo condiciones igualmente justas y razonables.

9. Conductas Individuales

?? No se tolera forma alguna de soborno, incluyendo ofertas o pagos deshonestos realizados a los empleados u organizaciones, o provenientes de estos mismos.

10. El Medio Ambiente

?? Se han implantado procesos para mejorar, de forma activa, el uso eficiente de los recursos limitados (tales como la energía, el agua y las materias primas).

?? Se han implantado controles precisos de gestión, operativos y técnicos para minimizar las emisiones nocivas para el medioambiente.

?? Se han implantado las medidas precisas para mejorar el cumplimiento medioambiental de sus productos y servicios cuando llegan a manos del usuario final

?? La empresa apoya los desarrollos innovadores en productos y servicios que puedan ofrecer beneficios sociales y medioambientales.

REFERENCIAS

La Política de Compras Éticas de Vodafone se basa en los siguientes estándares internacionales:

?? [La Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.](#)

?? [Las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo.](#)

?? [La Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.](#)

También se ha hecho referencia a:

?? La Norma SA 8000 de Social Accountability International

?? El Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético, y

?? El Proyecto de Normas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos (2003)

Respecto de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre Normas de Trabajo, se ha hecho referencia a las siguientes disposiciones durante el desarrollo de esta Política:

?? Convenio núm. 1 (Horas de trabajo razonables)

?? Convenio núm. 29 (Trabajo Forzoso y en Servidumbre)

?? Convenios núm. 87, 98, y 135 (Libertad de Asociación)

⁶ Debe tomarse en consideración el tipo de trabajo realizado y los horarios laborales razonables, de acuerdo con la función desempeñada y el país en cuestión.

⁷ Debe tomarse en consideración el tipo de trabajo realizado y el salario de mercado correspondiente, además del salario mínimo interprofesional vigente en el país en cuestión.



- ?? Convenio núm. 111 (Discriminación)
- ?? Convenio núm. 138 (Edad Mínima)
- ?? Convenio núm. 135 y Recomendación núm. 143 (Los Representantes de los Trabajadores)
- ?? Convenio núm. 155, artículo 19 (Formación en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo)

DEFINICIONES

Por **niño** se entiende todo ser humano menor de dieciocho años de edad, tal y como dicho término está definido en el Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.

La definición de **desarrollo personal** está recogida en el Artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.