



Proyectos Integrales en Ingeniería y Medio Ambiente

# Política de Derechos Humanos

## Política de Derechos Humanos

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| I. Introducción                  | 2  |
| II. Objetivo / Compromiso        | 5  |
| III. Terminología                | 5  |
| IV. Marco legal                  | 6  |
| V. Alcance de la Política        | 7  |
| VI. Responsabilidades            | 7  |
| VII. Dimensiones de la Política  | 8  |
| VIII. Grupos de Interés          | 8  |
| IX. Política de Derechos Humanos | 9  |
| X. Implementación                | 10 |
| XI. Monitoreo y comunicación     | 12 |

## I. Introducción

El movimiento internacional de los derechos humanos se fortaleció con la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU es un documento elaborado por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero, consta de 30 artículos que enlistan cada uno de los derechos inherentes para todos los humanos por igual.

- El artículo 1 establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales y deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
- En el artículo 2 se menciona que todas las personas tienen todos los derechos y libertades proclamados por La Declaración sin distinción alguna.
- El artículo 3 establece el derecho a la vida, la libertad y la seguridad.
- En el artículo 4 se menciona que nadie será sometido a esclavitud ni servidumbre de ningún tipo.
- En el artículo 5 se establece que nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- El artículo 6 estipula el derecho de todos los seres humanos al reconocimiento de su personalidad jurídica.
- En el artículo 7 se menciona que todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen el derecho a la protección de la ley de manera igualitaria y sin distinción además del derecho a igual protección contra toda discriminación.
- El artículo 8 establece el derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes.
- El artículo 9 decreta que nadie será arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.
- En el artículo 11 se establecen 2 puntos, el primero menciona que cualquier persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, mientras que el

segundo punto establece que nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional.

- En el artículo 12 se menciona que nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, familia, domicilio o correspondencia, ni de ataques a su honra o reputación.
- El artículo 13 también establece 2 puntos; El derecho a la libre circulación y elección de residencia en el territorio de un estado y el derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.
- El artículo 14 presenta 2 puntos; el derecho a asilo en cualquier país en caso de persecución y que este derecho no puede ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.
- En el artículo 15 se declaran 2 puntos; el derecho a la nacionalidad y que nadie será privado arbitrariamente de esta ni del derecho a cambiar de nacionalidad.
- El artículo 16 enlista 3 puntos; el derecho, sin restricción por ninguna característica, a contraer matrimonio disfrutando de derechos iguales en cuanto a este, durante y en caso de disolución del matrimonio, el derecho al matrimonio libre y consensuado y el derecho a la familia y la protección de esta por la sociedad y el Estado.
- El artículo 17 menciona el derecho a la propiedad individual y colectiva y que a nadie se le será privado este derecho arbitrariamente.
- En el artículo 18 se estipula el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, además del derecho a la libertad de cambio de religión o creencia y a la libre manifestación individual y colectiva de esta.
- El artículo 19 establece el derecho a la libertad de opinión y expresión, incluyendo el no ser molestado a causa de sus opiniones, el investigar y recibir información u opiniones, difundirlas sin limitación de fronteras y por cualquier medio.
- En el artículo 20 se exponen 2 puntos; el derecho a la libertad de reunión/asociación de forma pacífica y que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación.
- En el artículo 21 se enlistan 3 puntos; el derecho a participar en el

gobierno del país de la persona directamente o por medio de representantes libremente escogidos, el derecho al acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas del país, el derecho a elecciones auténticas, periódicas, por sufragio universal e igual o cualquier otro procedimiento equivalente.

- El artículo 22 declara que toda persona tiene derecho a la seguridad social, la satisfacción de los derechos económicos sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su persona.
- En el artículo 23 se exponen 4 puntos; el derecho al trabajo de libre elección y condiciones equitativas y satisfactorias, además de la protección contra el desempleo, el derecho al salario igualitario por el trabajo igual, el derecho a la remuneración equitativa y satisfactoria que asegure una existencia conforme a la dignidad humana y el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
- En el artículo 24 se menciona el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
- El artículo 25 enlista 2 puntos; el derecho a un nivel de vida adecuado que asegure salud, bienestar, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y servicios sociales necesarios y el derecho a los cuidados y asistencias especiales para la maternidad e infancia.
- En el artículo 26 se enlistan 3 puntos; el derecho a la educación gratuita en la instrucción elemental y fundamental, la cual será obligatoria, tendrá por objeto el pleno desarrollo y fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y que los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.
- El artículo 27 menciona 2 puntos; el derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de su comunidad y a participar en el progreso científico, y el derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de su autoría.
- En el artículo 28 se estipula que 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 efectivos.
- El artículo 29 expone 3 puntos; toda persona tiene deberes con su comunidad ya que solo en ella se puede desarrollar libre y plenamente,

en el ejercicio de sus derechos y el disfrute de sus libertades toda persona está sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y respeto de los derechos y libertades de otros, además estos derechos y libertades no pueden ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

- Finalmente, el artículo 30 menciona que nada de lo estipulado en la Declaración podrá interpretarse en el sentido de conferir estos derechos al Estado, un grupo o personas para emprender y desarrollar actividades tendientes a la supresión de cualquier derecho o libertad proclamados en esta Declaración.

## II. Objetivo / Compromiso

Establecer cómo PIIMA respeta y adhiere los derechos humanos a sus procesos y estructura organizacional, contando con una política para identificar, prevenir, mitigar y abordar los impactos adversos a los derechos de sus colaboradores y grupos de interés. En línea con nuestro Código de Ética, en PIIMA nos adherimos a los principios de los Derechos Humanos.

## III. Terminología

Para los efectos de esta política se entenderá por:

- Acoso sexual: forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (LFT, 2022)
- Conducta empresarial responsable: es el comportamiento que se espera de parte de las empresas a nivel mundial, a través del cual evitan y abordan las consecuencias negativas de sus operaciones, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible y ético de los países en donde operan.
- Debida diligencia: Conjunto de precauciones que la ley o el buen sentido aconseja adoptar en el desarrollo de una actividad para evitar daños previsibles. (RAE)
- Derechos humanos: son aquellos derechos inherentes a todos los seres

humanos sin importar su raza, sexo, nacionalidad, etnicidad, lenguaje, región o cualquier otro estatus. Ej. El derecho a la vida, la libertad de opinión y a la expresión (ONU).

- Discriminación: dar trato de inferioridad a una persona o colectivo por motivos raciales, religiosos, políticos, étnicos u otro rasgo y/o característica. (RAE)
- Hostigamiento: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, se puede expresar en conductas verbales, físicas o ambas. (LFT, 2022)
- Trabajo forzoso: Se refiere a todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente (OIT).
- Trabajo infantil: Trabajo que supere la cantidad mínima de horas de acuerdo a la edad de la niña o niño y de la naturaleza del trabajo (OIT & UNICEF)

## IV. Marco legal

### a) Internacional

Abarca todas las normas internacionales mencionadas por la ONU en su división de Derechos Humanos y otros marcos internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social

### b) Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 123: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la ley".

- Ley Federal del Trabajo (2022), Art. no. 2 y Art. no. 133: Las normas del trabajo tienden a propiciar el trabajo digno en todas las relaciones laborales, Se entiende por trabajo digno aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico, género, edad, etc.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2023), Art. no. 9, sección 4.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2023)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2022)

## V. Alcance de la Política

La política aplica a todos los colaboradores y grupos de interés de PIIMA JV S DE RL DE CV, así como en la ejecución de prácticas y procedimientos internos. La Política debe verse reflejada en las políticas operacionales y de procedimientos de la empresa.

## VI. Responsabilidades

- Establecer relaciones de beneficio mutuo y respeto en el entorno laboral, en línea con los Derechos Humanos.
- Conducir los negocios con respeto y sin discriminación de ningún tipo. libre de cualquier tipo de abuso, acoso o intimidación.
- Evitar malas condiciones de trabajo, salarios por debajo del estándar y el uso de trabajo forzoso o trabajo infantil, por parte de la empresa o de nuestros proveedores clave, ya que pueden exponer a la empresa a interrupciones en la cadena de suministro.
- Establecer condiciones de equidad salarial entre todos los empleados ajustadas a su formación, experiencia, responsabilidades o cualquier otra capacidad individual que amerite cada persona.
- Garantizar el derecho al descanso de acuerdo con la normativa y legislación local aplicable; de no existir,
- Establecer prácticas de trabajo flexibles que se adapten a las necesidades y circunstancias personales y familiares de los empleados.
- Respeto al derecho a la intimidad y protección de datos personales
- Respetar el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva con sindicatos y órganos de representación.

- PIIMA reconoce el derecho de todos los interesados a un medio ambiente limpio y saludable, por lo que se compromete a:
  - a) Identificar, minimizar y corregir los impactos ambientales negativos derivados de sus actividades y operaciones considerando las necesidades de los involucrados.
  - b) Mejora continua en la implementación de esta Política de Derechos Humanos y de los procedimientos derivados de ella, implementando un proceso de revisión, evaluación, control y actualización continua.
  - c) Crear un compromiso con el objetivo de apoyar a los derechos humanos.
  - d) Generar los canales de comunicación y aplicación de la presente política con los grupos de interés.
  - e) Dar seguimiento al mecanismo de quejas y aplicar sanciones correspondientes por violación a los Derechos Humanos
  - f) Cumplir y dar seguimiento a la Política.

## VII. Dimensiones de la Política

- Conducta empresarial responsable
- Debida diligencia
- Condiciones laborales en línea con los Derechos Humanos
- Respeto y no discriminación

## VIII. Grupos de Interés



## IX. Política de Derechos Humanos

De acuerdo con el UN Global Compact, los derechos humanos son aquellos derechos inherentes a todos los seres humanos sin importar su raza, sexo,

nacionalidad, etnicidad, lenguaje, region o cualquier otro estatus. Algunos ejemplos de los Derechos Humanos relacionados al ambiente laboral son los siguientes.

- Derecho al respeto a la vida privada y familiar del colaborador
- Acceso a cualquier información que tenga la empresa sobre el colaborador
- Libertad en contra del trabajo forzado y los horarios injustos

La presente Política está en línea con todas las normativas aplicables y marcos internacionales, incluidos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, para garantizar los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos en todas nuestras operaciones.

PIIMA tiene la responsabilidad de capacitar a todos los colaboradores en lo referente a esta Política y en materia de Derechos Humanos, en todos los niveles operativos y en sus diferentes enfoques, con el objetivo de dar a conocer la implementación y respeto de estos derechos. Asimismo, la empresa vela por mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, con condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias, rechazando en todo momento el trabajo forzado e infantil y respetando los horarios laborales y periodos vacacionales, así como el respeto a la vida privada y la privacidad y protección de datos. Todo colaborador de PIIMA tiene derecho a la libertad de expresión y opinión, así como de reunión y asociación.

A través de esta Política, PIIMA establece los procesos para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos a los derechos humanos de sus grupos de interés y colaboradores, además de garantizarlos en toda la cadena de valor, en línea con una conducta empresarial responsable. La empresa tiene la responsabilidad de respetar los derechos humanos a través de un proceso de debida diligencia y velar por no vulnerarlos; asimismo tiene el deber de implementar mecanismos de reparación y sanción con relación a la violación e incumplimiento de estos derechos. Cualquier acción que atente contra ellos será sancionada conforme a la Ley y la empresa no encubrirá ni

ignorar los casos de incumplimiento, aplicando las medidas necesarias que se establezcan.

## X. Implementación

La empresa realiza un seguimiento continuo y actualización anual para la mejora continua de la Política y la difunde de forma interna y externa a todos los grupos de interés a través de sus canales de comunicación, para su implementación y cumplimiento. Además, PIIMA pone a disposición de sus grupos de interés una línea de denuncia para exponer inquietudes y/o violaciones relacionadas con los Derechos Humanos.

Para la capacitación y concientización en tema de Derechos Humanos se impartirán 4 capacitaciones al año en temas de discriminación, hostigamiento, acoso sexual y laboral, equidad, justicia, respeto e igualdad en el entorno laboral, así como condiciones de trabajo dignas y satisfactorias. En cuanto a los mecanismos de reparación, PIIMA cuenta con una línea de denuncias, las cuales son atendidas de inmediato aplicando las medidas necesarias y dando seguimiento al caso expuesto.

En el caso de que se presentaran situaciones que infrinjan los Derechos humanos, como las presentadas, pero no limitadas, la empresa tiene la responsabilidad de organizar procesos de mitigación y prevención para responder a estas situaciones con la debida diligencia.

| Casos de incumplimiento   | Faltas   | Medidas (según la gravedad de la falta)   |
|---|--|---|
| Discriminación por razón de origen étnico, género, edad o alguna otra característica y/o condición. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comentarios de índole discriminatoria e insultos.</li> <li>- Acoso, exclusión en el ambiente laboral, abuso verbal o físico.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursos de sensibilización.</li> <li>- Comunicación del caso a las autoridades pertinentes y rescindir de inmediato el</li> </ul> |

| Casos de incumplimiento  | Faltas   | Medidas (según la gravedad de la falta)   |
|--|--|---|
|  |  | contrato con PIIMA.   |
| Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar comentarios discriminatorios y actividades que excluyan al colaborador o que ocasionen un ambiente laboral inseguro.</li> <li>- Despedir u obligar a alguien a renunciar sin razones válidas y retener o hacer recortes en el salario de algún colaborador.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación en temas de discriminación, inclusión y Derechos Humanos.</li> <li>- Comunicación del caso a las autoridades pertinentes y rescindir de inmediato el contrato con PIIMA.</li> </ul>   |
| Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo, así como permitir o tolerar estos actos de hostigamiento por parte de otros colaboradores. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comentarios inapropiados, avances no deseados y comportamientos inapropiados para el ambiente laboral.</li> <li>- Comentarios sexualmente explícitos, contacto físico inapropiado, hostigamiento o violencia por coerción.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.</li> <li>- Pérdida del derecho a participar por el bono interno.</li> <li>- Comunicación del caso a las autoridades pertinentes y rescindir de inmediato el contrato con PIIMA.</li> </ul> |
| Despedir a una trabajadora o coaccionar directa  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excluir a la colaboradora de proyectos o de</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación en temas de DEI.</li> <li>- Comunicación del</li> </ul>   |

| Casos de incumplimiento  | Faltas   | Medidas (según la gravedad de la falta)  |
|--|--|--|
| o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores. | actividades en el ambiente laboral.<br>- Despedir o forzar a una empleada a firmar su renuncia con argumentos infundados sobre su estado civil o sus decisiones reproductivas. | caso a las autoridades pertinentes y rescindir de inmediato el contrato con PIIMA.               |
| Proveer condiciones laborales injustas o que violen los derechos del trabajador.   | - Ambiente laboral hostil.<br>- Salarios incumplidos, horarios excesivos y mal remunerados.  | - Capacitación en Derechos Humanos.<br>- Auditorías en materia de DD.HH. dirigidas a la empresa. |
| No respetar la vida privada y familiar de los colaboradores.   | - Intervenir en la vida privada.   | Cursos y capacitaciones.   |

## XI. Monitoreo y comunicación

Como parte de nuestros procesos de mejora continua, la alta dirección comunicará de manera efectiva las líneas de acción descritas en la presente política y monitoreará su implementación; asimismo, se harán revisiones y actualizaciones periódicas que permitirán detectar áreas de oportunidad a lo largo de los procesos operativos.

Las denuncias externas por el incumplimiento de esta Política o violación de los derechos aquí establecidos deben realizarse a través de la línea de denuncias, para que se dé seguimiento imparcial y se determinen las acciones correctivas y preventivas. La [línea de denuncias](#) está disponible y es

de libre acceso para todos nuestros grupos de interés. Por otro lado, las denuncias internas se harán conforme al procedimiento de quejas y denuncias internas; documento compartido y difundido a toda la organización.

## Control de cambios y revisiones

La revisión y/o actualización de esta Política es de forma anual.

| Versiones       | Fecha      | Elaboró                           | Revisión y aprobación por la Alta Dirección |
|-----------------|------------|-----------------------------------|---|
| 1. PO-DDHH-EN23 | Enero 2023 | - Nadia Wilson<br>- Renee Verdugo | - Jessica Díaz<br>- Vicente Granados        |

## Referencias:

- ONU (2011). Derechos Humanos: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Recuperado de: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)
- OCDE (2011). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Revisión de 2011. Recuperado de: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPAÑOL.pdf>
- UN Global Compact (2015). Guía para las empresas: Cómo desarrollar una política de Derechos Humanos. Recuperado de: <https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/publications%2FPol%C3%AADtica-de-Derechos-Humanos-traducida.pdf>
- OIT (2022). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_124924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf)
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022). Ley Federal del Trabajo. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2023). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2023). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>