

Ciudad de México, a 2 de octubre de 2024

## **Política de Derechos Humanos**

Dirección	Dirección ASG
Área	Capital Humano
Tipo de Documento	Política Corporativa
Código de Identificación	EA.P.002
Versión	2
Fecha de Creación	Junio 2022
Fecha de Revisión / Actualización	Agosto 2024
Aplicable a partir de	Junio 2022
Vigencia	Agosto 2026

### **Introducción**

Esta política manifiesta el firme compromiso con la responsabilidad de respetar y fomentar los derechos humanos, especialmente en relación con la actividad empresarial y las acciones de los colaboradores de Ennova América en todos los niveles de la organización.

Ennova América impulsa el respeto por los derechos humanos en todas sus operaciones e interacciones comerciales, y busca que sus proveedores, socios comerciales y demás grupos de interés se alineen con estos mismos principios, prestando especial atención a espacios seguros de trabajo, diversidad e inclusión y situaciones de conflicto.

La presente política busca promover una cultura que opere bajo la convicción y los estándares más rigurosos de inclusión y diversidad. Se inculca que todo el cuerpo laboral respete y valore los principios mencionados en la presente. Esta política forma parte de un Marco de Gestión ASG integral que contempla todo el acercamiento de Ennova América con temas Ambientales, Sociales y de Gobernanza.

### **Objetivo**

El objetivo de la Política de Derechos Humanos es establecer los principios y directrices que guiarán las acciones de la organización para asegurar el respeto, la promoción y la protección de los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales. Esta política busca integrar el respeto por los derechos humanos en el núcleo de nuestras actividades empresariales, garantizando que todos los colaboradores, proveedores y socios comerciales se adhieran a los más altos estándares de Derechos Humanos y de temas relacionados con diversidad e Inclusión social en todas sus formas, con un enfoque particular en adaptación a lo estipulado por ONU Habitat en el Derecho a la Ciudad específicamente con los Derechos definidos a continuación<sup>1</sup>:

1. Derecho a ciudades con espacios y servicios públicos seguros y de calidad “Una ciudad/asentamiento humano con espacios y servicios públicos de calidad que mejoren las interacciones sociales y la participación política, promuevan las expresiones socioculturales, abracen la diversidad y fomenten la cohesión social”. En el que los espacios y servicios públicos contribuyan a construir ciudades más seguras (especialmente para mujeres y niñas) y a satisfacer las necesidades de sus habitantes (especialmente las relacionadas con los medios de subsistencia).
2. Derecho a Ciudades libres de discriminación e igualdad “Una ciudad/asentamiento humano libre de discriminación por motivos de género, edad, estado de salud, ingresos, nacionalidad, origen étnico, condición migratoria u orientación política, religiosa o sexual”. Que abarque las minorías y la diversidad étnica, racial, sexual y cultural, que respete, proteja y promueva todas las costumbres, recuerdos, identidades, idiomas y expresiones artísticas y culturales no discriminatorias de sus habitantes.

Formar parte de Ennova América involucra apuntar, a través de acciones, entender, aceptar e impulsar el ejercicio de los Derechos Humanos a través de la inclusión de los colaboradores sin importar su identidad de género, preferencia sexual, edad, raza, etnicidad, identidad cultural, nacionalidad, cultura, religión, preferencia política, contexto socioeconómico, situación familiar o de pareja y/o diferencia de habilidades físicas, motrices o intelectuales. Lo anterior en alineación con lo estipulado en los principios planteados en nuestro Código de Ética y Conducta.

## **Alcance**

---

<sup>1</sup> <https://onu-habitat.org/index.php/componentes-del-derecho-a-la-ciudad>

Esta política aplica transversalmente a todos los grupos de interés de la organización, en todas las regiones donde se tenga presencia y debe ser comunicada con todos los grupos de interés de la compañía. Así mismo, es aplicable al personal de contratistas que labore parcial o completamente en proyectos de Ennova América durante todo el periodo de operación de los mismos.

## **Definiciones**

Las siguientes definiciones proporcionan un marco claro y consistente para la comprensión de los términos clave en la Política de Derechos Humanos de Ennova América asegurando que todos los colaboradores y partes interesadas compartan un entendimiento común sobre estos conceptos

- **Ciudades con Espacios y Servicios Públicos Seguros y de Calidad:** Se refiere al desarrollo urbano que garantiza a todos los ciudadanos acceso a espacios públicos inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles, como parques, plazas, y servicios esenciales, asegurando un entorno de vida digno y de calidad.
- **Cohesión Social:** Es la capacidad de una sociedad para garantizar el bienestar de todos sus miembros, minimizando las disparidades y evitando la polarización. Implica la integración de diversas comunidades y grupos sociales en un tejido social unido, donde se respeten los derechos humanos y se promueva la igualdad.
- **Colaborador:** Cualquier persona que sea empleada por Ennova América, sin importar la duración de su contrato, proyecto, edad, tipo de contrato (prácticas profesionales, medio tiempo, temporal o permanente).
- **Conducta Empresarial Responsable:** Se refiere al comportamiento ético de las empresas, que implica la integración de principios de responsabilidad social, respeto a los derechos humanos y la sostenibilidad en todas sus operaciones y decisiones comerciales. Incluye el cumplimiento de las leyes y normas, así como la adopción de medidas proactivas para minimizar los impactos negativos de la actividad empresarial.
- **Derechos Humanos:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Estos derechos son universales, interrelacionados, interdependientes e indivisibles, y están consagrados en tratados internacionales, constituciones y legislaciones nacionales.

- **Desarrollo Sostenible:** Es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades. Este concepto integra el crecimiento económico, la protección ambiental y la equidad social.
- **Discriminación:** Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por cualquier motivo. Es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos como la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, que tenga el propósito o el efecto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- **Diversidad:** Se reconoce la diversidad como la diferencia que puede existir entre individuos, valorando la infinidad y multiplicidad de características personales y culturales.
- **Igualdad:** Es el principio que reconoce que todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias personales, deben tener las mismas oportunidades para disfrutar de todos sus derechos y participar plenamente en la sociedad. La igualdad es fundamental para la justicia social y para el respeto de la dignidad humana.
- **Inclusión:** Actitud, tendencia o acción de integrar a todos los colaboradores con el objetivo de que puedan participar en los procesos correspondientes sin sufrir ningún tipo de discriminación.
- **Interacciones Sociales:** Son los intercambios entre personas y grupos dentro de un entorno social, que pueden incluir comunicación verbal y no verbal, cooperación, competencia, conflicto y otros tipos de relaciones interpersonales. Estas interacciones son fundamentales para la cohesión social y la construcción de comunidades fuertes y resilientes.
- **Relaciones Comerciales:** Son las interacciones y acuerdos establecidos entre la empresa y otras entidades, ya sean proveedores, clientes, socios, o cualquier otro agente involucrado en la cadena de valor. Estas relaciones deben ser guiadas por principios de equidad, transparencia, y respeto mutuo.
- **Trabajo Forzado:** Es toda actividad o servicio exigido a cualquier persona bajo la amenaza de un castigo y para el cual la persona no se haya ofrecido voluntariamente. El trabajo forzado es una violación grave de los derechos humanos y está prohibido por leyes y normas internacionales.
- **Trabajo Infantil:** Se refiere a cualquier trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo infantil es toda labor realizada por menores de la edad mínima legal establecida para el empleo.

## **Estándares**

- a) Respeto a los Derechos Humanos teniendo como principio fundamental el respeto a la dignidad humana por encima de cualquier otra consideración de negocio.
- b) No discriminación: afirmar el compromiso de no discriminación a ninguna persona por motivos de raza, color, género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad, edad u otra condición protegida por ley.
- c) Respeto a los derechos laborales (libertad de asociación, negociación colectiva, prohibición del trabajo infantil, trabajo forzado, respeto a normas internacionales)
- d) No al trabajo forzoso: Prohibir 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 para laborar.
- e) No al trabajo infantil: apoyar la erradicación del trabajo infantil y cumplir con la legislación local correspondiente en cuanto a la contratación de menores.
- f) Entorno inclusivo: Reconocer la diversidad como una fortaleza dentro del equipo de trabajo y fomentar un entorno laboral inclusivo con acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y espacio para aportar valor desde sus características y diversidades.
- g) No al acoso, violencia y hostigamiento: Fomentar trato digno y respetuoso a los colaboradores, y rechazar, prohibir y condenar todo tipo de acoso, violencia y hostigamiento
- h) Entorno seguro: Anteponer la integridad y seguridad física y mental de los colaboradores sobre cualquier consideración económica y operativa.

## **Marco Regulatorio**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:** Establece la obligación del Estado de respetar y proteger los derechos humanos reconocidos

en la Constitución y en los tratados internacionales de los que México es parte. Prohíbe la discriminación por cualquier motivo, como el origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

**Ley Federal del Trabajo:** Regula los derechos laborales de los trabajadores, incluyendo la prohibición del trabajo forzado, el trabajo infantil, la discriminación laboral, y establece las condiciones mínimas de trabajo, como el salario, la jornada laboral, y el derecho a la seguridad social.

**Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:** Esta ley establece la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, y busca erradicar la discriminación por razones de género en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo el laboral.

**Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:** Establece las bases para prevenir y eliminar la discriminación en México, y promueve la igualdad de oportunidades y trato. La ley aplica tanto en el sector público como en el privado.

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:** Busca garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, estableciendo medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en sus diversas modalidades, incluyendo la violencia laboral.

**Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018:** Establece las directrices que las empresas en México deben seguir para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

**Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención:** Esta norma establece las directrices para identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, asegurando un entorno laboral seguro y saludable.

**Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact):** Aunque es un compromiso voluntario, muchas empresas, adoptan los diez principios del Pacto Mundial, que incluyen el respeto a los derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente, y lucha contra la corrupción.

**Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas:** México, al ser parte de la ONU, se alinea con estos principios,

que establecen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, prevenir impactos negativos, y remediar cualquier daño causado.

**Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** México ha ratificado varios convenios de la OIT que son vinculantes, incluyendo:

**Convenio 87** sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

**Convenio 98** sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

**Convenio 100** sobre la igualdad de remuneración.

**Convenio 111** sobre la discriminación (empleo y ocupación).

**Convenio 138** sobre la edad mínima para trabajar.

**Convenio 182** sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

**Recomendaciones de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH):** Aunque no son vinculantes, las recomendaciones de la CNDH son una guía importante para las empresas en México sobre cómo deben respetar los derechos humanos.

**Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes:** Regula los derechos de los menores de edad en México y establece medidas para protegerlos contra el trabajo infantil, la explotación y otras formas de maltrato.

**Ley de Responsabilidad Ambiental:** Regula las responsabilidades de las empresas en cuanto a su impacto ambiental, lo cual está intrínsecamente relacionado con los derechos humanos, ya que un entorno ambiental adecuado es un derecho fundamental.

**Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad:** Establece los derechos de las personas con discapacidad y las obligaciones de las empresas para garantizar su inclusión y evitar la discriminación.

## **Incumplimiento**

El incumplimiento de esta política, o cualquier conducta o violación que vaya en contra de esta, puede ser motivo de restricciones disciplinarias o terminación de contrato. Estas medidas serán definidas por la dirección ASG de la organización con base en estándares internacionales para la industria.

## **Canales de Denuncia**

Se ha creado una línea de reporte vía correo electrónico para recibir comentarios, quejas y/o reportes en relación con la presente política. Los colaboradores o personas pertenecientes a cualquiera de nuestros grupos de interés que presencien un acto de incumplimiento son invitados a reportar estos actos de forma libre, segura y con total discreción. Al informar sobre las faltas a la presente política, los colaboradores cumplen una función de vital importancia para impulsar una cultura de trabajo de respeto al medio ambiente.

## **Aprobación, revisión y reporte**

La política de Derechos Humanos debe ser actualizada con periodicidad bienal.

Áreas responsables: Capital Humano

Última revisión y actualización: Agosto 2024