



PSP_{MX}

**POLÍTICA DE
DERECHOS HUMANOS**

1. POLÍTICA

En PSP Arquitectos Ingenieros México, SA de CV (en adelante, «PSP») reconocemos la responsabilidad que, como empresa, tenemos sobre el respeto de los derechos humanos, así como la importancia de conocer los impactos que podemos tener sobre ellos. Por eso, buscamos crear y promover un ambiente de trabajo en el que nuestros líderes; empleados; colaboradores; y socios comerciales y terceras partes actúen con apego a los derechos humanos.

Así, atendiendo a nuestros valores, a las exigencias sociales y a los esfuerzos globales en torno a la protección de los derechos humanos, es que nace esta Política de Derechos Humanos (a la que nos referiremos como «política»), la cual reconocemos como parte fundamental de nuestra cultura empresarial.

2. OBJETIVO

La política tiene como objetivo establecer lo que entendemos como derechos humanos, así como establecer los elementos para identificar, prevenir y mitigar impactos adversos que podamos tener sobre los derechos humanos.

Específicamente, nuestros esfuerzos se enfocan en:

- a) Identificar los impactos adversos sobre los derechos humanos resultantes de nuestras actividades;
- b) Evitar que nuestras actividades (incluyendo las de nuestros socios comerciales y terceras partes) provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos; y
- c) Mitigar consecuencias negativas sobre los derechos humanos relacionadas con nuestras operaciones, productos o servicios.

3. ALCANCE

El respeto a los derechos humanos es parte de todos los espacios y etapas de trabajo de PSP; desde la cadena de suministro hasta que presentamos los servicios a nuestros clientes. Por ello, el contenido de esta política – así como los recursos que pudieran derivarse de su aplicación – serán de observancia obligatoria para todas las personas que conforman PSP.

Esta política también aplicará – en la medida de lo posible – a colaboradores y socios comerciales y terceras personas que puedan estar relacionadas o verse impactadas por las actividades u omisiones de PSP.

4. NORMATIVIDAD Y PRINCIPIOS APLICABLES

Más que una obligación legal, nuestros compromisos con los derechos humanos resultan de una obligación ética. Así, nuestra Política está basada tanto en leyes, tratados y guías, como en los valores que ya son parte de nuestra cultura.

Nuestros compromisos con los derechos humanos están basados en:

- a) La Carta Internacional de Derechos Humanos, conformada por:
 - La Convención Americana sobre Derechos Humanos;
 - El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y
 - El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- b) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- c) Los Principios Rectores Sobre Las Empresas y Los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas); y
- d) Las Guías de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- e) Ley [Alemana] de Debida Diligencia Corporativa en la Cadena de Suministro (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz).

5. DEFINICIONES

En materia de derechos humanos, existen términos específicos, que pueden ser similares e incluso compartir nombre con otros conceptos que ya se emplean en la práctica jurídica. Por este motivo, es importante aclarar algunas de las definiciones que aparecen en esta política pueden ser diferentes de las definiciones encontradas en otras políticas.

- **Corrupción:** Abuso del poder encomendado para beneficio propio.
- **Debida diligencia:** Es conjunto de acciones, procesos y procedimientos que permiten identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos que una empresa podría tener sobre los derechos humanos.
Es importante notar que, al tratarse de derechos humanos, aquí, el concepto de «debida diligencia» no significa lo mismo que en otras políticas y lineamientos de PSP.
- **Corrupción:** Abuso del poder encomendado para beneficio propio.
- **Datos personales:** Información que identifica o puede usarse de manera razonable para identificar a una persona física de forma directa o indirecta o a uno o más factores referidos a su identidad física, genética, mental, económica, cultural o social.
- **Normatividad aplicable:** En su conjunto, son todas las normas nacionales e internacionales que PSP se encuentra obligada a cumplir o a los que se adhiera de forma voluntaria.

6. COMPROMISOS

En PSP reconocemos que las empresas pueden tener un impacto importante en la vida de las personas, incluyendo con ello, nuestro medio ambiente, bienestar y seguridad. Por ello, tenemos el firme compromiso de que nuestras actividades promuevan una cultura organizacional que se base y reglamente en la protección de los derechos humanos. Para este efecto, entendemos un derecho humano como aquel derecho que las personas tienen por el solo hecho de ser personas, y cuya violación es una afrenta grave a la justicia.

Por esto, los derechos humanos deben ser protegidos y respetados de forma integral, eficaz, sin excepción y contemplando ampliamente los siguientes compromisos:

- a) Asumir nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos
- b) Promover una cultura institucional y laboral que promueva el respeto de los derechos humanos
- c) Desarrollar acciones de prevención (como políticas internas, procesos, o mecanismos) que plasmen los valores de PSP
- d) Contar e implementar procedimientos de atención y sanción de casos de violaciones de los derechos humanos
- e) Ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos en función de nuestro tamaño, naturaleza y contexto de nuestras actividades; y
- f) En su caso, remediar los impactos adversos sobre los derechos humanos.

7. DERECHOS

Con todo lo anterior en mente, PSP reafirma su compromiso sobre los siguientes derechos:

- **Salarios, beneficios y condiciones de trabajo justas**

Trabajamos con la convicción de que el trato dentro del espacio de trabajo se refleja fuera de él, por ello procuramos que el ambiente de trabajo sea sano y seguro. Los integrantes de PSP tienen el derecho de obtener y mantener prestaciones sociales y de trabajar en condiciones que les permitan mantener una buena salud – tanto física como mental.

Como parte de nuestro compromiso con este derecho, PSP prohíbe cualquier forma de esclavitud, trabajo forzoso, y/u otros que incluyan cualquier tipo de servicio o trabajo que no sea voluntario o se haga bajo amenazas.

- **Horario laboral:**

La Ley Federal del Trabajo vigente establece las jornadas de trabajo permitidas.

El citado ordenamiento define que la jornada diurna será de 48 horas semanales mismas que deberán distribuirse en 6 días de la semana, otorgando preferentemente, el domingo como día de descanso; de igual manera, se establece que el patrón y el trabajador podrán distribuir el horario para que este último disponga del sábado por la tarde también.

De lo anterior, en PSP se laboran 40 horas a la semana integradas de 8 horas diarias de lunes a Viernes, no excediendo con los máximos legales.

- **Medioambiente**

PSP reconoce que el cuidado del medioambiente es una responsabilidad y oportunidad para las empresas. Para nosotros, este compromiso comienza al tener en cuenta los impactos previsibles en el medioambiente en nuestra toma de decisiones, con el fin de evitar dichos efectos y de atenuarlos cuando sean inevitables.

PSP se compromete a realizar evaluación de impacto medioambiental (i) cuando se prevea que nuestras actividades tendrán impactos significativos sobre el medioambiente, así como en la salud o seguridad de las personas; y (ii) en los casos en que la autoridad competente lo requiera.

En la medida de nuestras posibilidades, nos comprometemos a mantener planes de emergencia que prevengan, atenúen y controlen los daños graves al medioambiente y a la salud derivados de nuestras actividades – incluidos los casos no previstos y de emergencia – así como de definir mecanismos para alertar de forma inmediata a las autoridades competentes.

- **Igualdad y no discriminación**

Reconocemos que todas las personas son diversas en cuanto a su nacionalidad, etnia, edad, género, posición económica, estado de salud, entre otras condiciones que nos hacen únicos y diferentes de las otras personas. En PSP aceptamos esa diversidad con brazos abiertos, por lo que nos comprometemos a no dar un trato diferenciado – que pueda ser interpretado como injusto y/o indebido – a una persona por alguno de los motivos anteriores, ni permitir que nuestros empleados lo hagan.

Además, cuando esta diversidad impacte la accesibilidad – como, por ejemplo, en el caso de las personas con discapacidad – nos comprometemos a implementar ajustes razonables que permitan que éstas usen nuestros servicios y participen en igualdad de condiciones.

- **Equidad de género**

Sabemos que las personas que interactúan con PSP – desde nuestros socios y colaboradores hasta nuestros clientes – son diversos en sus condiciones y características relacionadas al género. PSP reconoce y celebra esta diversidad y rechaza cualquier acción u omisión que busque o que cause la limitación de la participación de una persona debido a su género. Vale recordar que, como parte de nuestros compromisos para evitar el acoso y la violencia, contamos también con una Política Antiacoso, en la cual reafirmamos nuestro posicionamiento respecto a este derecho.

- **No violencia**

En PSP, sabemos que la violencia no tiene lugar en un ambiente laboral sano. Así, rechazamos toda forma de violencia, por lo que no se tolerará ningún tipo de acción y/u omisión que dañe o pueda dañar la dignidad de las personas (incluyendo – sin limitación – violencia física, sexual, verbal, psicológica). Puede obtener más información sobre nuestros compromisos y posicionamiento en este tema en nuestra Política Antiacoso.

- **Relaciones gubernamentales y vida libre de corrupción**

En PSP, estamos convencidos que las cosas pueden y deben hacerse con ética y apego a la ley. Por ello, ya hemos adoptado una Política Anticorrupción en la que nos comprometemos a no ofrecer, prometer, dar ni solicitar – directa o indirectamente – pagos ilícitos u otras ventajas indebidas para obtener o conservar contratos u otras ventajas ilegítimas.

- **Prohibición del trabajo infantil**

El trabajo infantil daña a las personas más frágiles y vulnerables y es una grave violación de los derechos humanos que repercute en el desarrollo de la sociedad. En PSP, prohibimos el trabajo infantil, lo que se traduce en que todos nuestros empleados deben tener más de 15 años y que aquellos menores de 18 años recibirán el trato y cuidado especiales que la ley laboral mexicana establece.

- **Derecho de asociación**

En PSP, reconocemos que nuestros trabajadores tienen el derecho de formar o integrarse a sindicatos. Por eso, nos comprometemos a no ejercer ningún tipo de represalia, discriminación o trato diferenciado a los empleados que hagan uso de este derecho.

- **Derecho a la intimidad y seguridad digital**

Como una empresa de vanguardia, PSP emplea medios digitales y tecnológicos para recolectar y procesar los datos personales que trata para cumplir con sus servicios.

La privacidad es primordial para proteger la dignidad humana, la intimidad y la identidad, especialmente cuando los datos personales se recolectan y/o procesan empleando medios tecnológicos. En PSP, reconocemos que deben ser las personas – y no sus datos – quienes se autodeterminen. Por este motivo, hacemos el compromiso de proteger los datos personales de nuestros trabajadores y colaboradores, de tal forma que estos únicamente se usen (i) con el consentimiento expreso de su titular; y (ii) cuando sea estrictamente necesario. Con este propósito, ya hemos implementado una Política de Protección de Datos Personales.

- **Publicidad, marketing**

PSP reconoce la importancia de garantizar que los bienes y servicios que proporciona cumplan con toda la normatividad aplicable, así como brindar información exacta, comprobable y clara sobre el contenido, uso y efecto de nuestros bienes y servicios para que nuestros clientes puedan tomar decisiones informadas

8. MEDIOS DE CONTROL

8.1. DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

Como parte de sus medidas preventivas contra los riesgos en materia de derechos humanos, PSP se compromete a implementar una debida diligencia con el propósito de prevenir y/o mitigar cualquier riesgo relacionado a los derechos humanos, así como terminar cualesquiera de sus actividades que violen derechos humanos.

Con el objetivo de desempeñar efectivamente esta debida diligencia, PSP se compromete a lo siguiente:

8.1.1. Evaluación de riesgos

Con motivo de identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta a los riesgos en materia de derechos humanos, PSP efectuará una evaluación de riesgos en materia de derechos humanos de forma interna y en relación con sus proveedores directos. Dicha evaluación de riesgos deberá de cumplir con las siguientes características:

- a) La evaluación de riesgos deberá realizarse de forma anual o cuando se espere o se haya producido un cambio significativo en la cadena de suministro o se adopten proyectos relevantes en un nuevo campo de negocio
- b) La evaluación de riesgos deberá considerar (i) la naturaleza y alcance de las actividades de PSP; (ii) las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando PSP no hubiere contribuido a generarlos; (iii) la gravedad, reversibilidad y probabilidad de que suceda un acto violatorio de derechos humanos; y, en su caso, (iv) la naturaleza de la contribución de la empresa en los riesgos y/o violaciones de derechos humanos.
- c) Una vez concluida, deberá comunicarse a los puestos más relevantes en la toma de decisiones, incluyendo a la alta administración, quienes deberán determinar un sistema para gestionar estos riesgos.

8.1.2. Acciones preventivas

Cuando la evaluación de riesgos identifique un riesgo en materia de derechos humanos PSP deberá implementar las medidas preventivas más compatibles con el riesgo, priorizando los riesgos más significativos. Dichas acciones preventivas podrán ser las contempladas en esta política (capacitación, adopción de nuevas estrategias, requisitos para contratar con terceros, entre otras), aunque también podrán ser acciones recomendadas por la persona a cargo del sistema de reporte al que se refiere el apartado "Responsable de la política de derechos humanos".

8.1.3. Acciones de corrección y mitigación

Cuando PSP tenga conocimiento de que se ha cometido una violación a los derechos humanos – por parte de PSP o una tercera parte directamente relacionada con este – (o que tal violación es inminente), deberán tomarse las acciones correctivas inmediatas para terminar o minimizar el alcance de la violación. En el caso de que no sea posible poner fin a la violación de forma inmediata, la persona encargada deberá implementar un plan determinado y concreto en el que se fije una fecha para corregir la situación.

Las acciones correctivas deberán generarse tomando en consideración (i) el tamaño de PSP; (ii) la gravedad y reversibilidad de la violación; y (iii) los recursos disponibles para tal efecto.

De forma enunciativa mas no limitativa, algunas acciones correctivas podrían ser: (i) disculpas; (ii) restitución; (iii) rehabilitación; (iv) compensaciones económicas o no económicas; y/o (v) medidas de prevención de nuevos daños.

La efectividad de las acciones correctivas implementadas deberá ser revisada una vez al año – al margen de la evaluación de riesgos anual – y medirá si ésta ha cambiado de forma significativa el riesgo o situación a la que originalmente atendía.

8.1.4. Responsable de la política de derechos humanos

Como parte de la debida diligencia, la alta administración de PSP deberá designar a una o unas personas responsables por el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de derechos humanos que se encuentran descritas en esta Política. De conformidad con la normatividad aplicable, quien desempeñe esta función deberá ser independiente y no estar bajo la instrucción de PSP y tendrán que guardar confidencialidad sobre todos los casos y hechos que conozcan en el ejercicio de sus funciones.

De forma anual, el o los responsables de este cargo deberán presentar un reporte anual en el que hagan constar sus esfuerzos y las obligaciones a las que se dio cumplimiento, así como los procedimientos de debida diligencia regular que hubieren efectuado a lo largo del año.

Para efectos de esta política, al interior de PSP, la Función de Cumplimiento estará a cargo de administrar la política. La Función de Cumplimiento –atendiendo a las características y recursos de PSP– deberá velar por el cumplimiento de la política. Sin perjuicio de lo anterior, PSP podrá designar un oficial de derechos humanos encargado de administrar esta política de manera distinta o unificada con la función de cumplimiento.

Cualquier comunicación oficial con el responsable interno deberá hacerse a través del siguiente medio:

michel@streiner.mx

+52 (558) 935 8372

8.1.5. Documentación

El cumplimiento de las obligaciones de debida diligencia descritas en este apartado deberá ser documentado. Dicha documentación deberá ser conservada por lo menos siete años después del momento en que fue generada.

8.2. CAPACITACIÓN

En PSP, sabemos que la socialización y difusión de nuestros lineamientos internos debe ir más allá de la preparación de documentos. Con el objetivo de que todos nuestros empleados y colaboradores conozcan, comprendan y se encuentren actualizados del contenido de esta política de derechos humanos, la persona responsable de la política deberá efectuar capacitaciones en la materia de forma periódica, en las que los trabajadores de la empresa deberán participar de forma obligatoria.

8.3. PROCEDIMIENTO DE REPORTE

Ningún acto que atente contra los derechos humanos debe tolerarse ni quedar impune. Por esto, en PSP alentamos a nuestros trabajadores, colaboradores y socios comerciales a que usen nuestro canal de denuncias para reportar cualquier acto o situación contraria a esta política .

Nos comprometemos a que los procedimientos de reporte en materia de derechos humanos cumplan con las siguientes características:

- a) La persona a cargo del sistema de reporte deberá confirmar de recibido de forma inmediata.
- b) Si el denunciante lo considera apropiado, podrá discutir los hechos en los que se basa el reporte con la persona responsable del sistema.
- c) Cuando la persona responsable del sistema de reporte lo estime conveniente, se podrá ofrecer la oportunidad de llegar a un acuerdo amistoso. Sin embargo, no será obligatorio aceptar dicha oferta.
- d) El sistema de reporte estará abierto a trabajadores, colaboradores y socios comerciales y terceras partes de PSP.
- e) La efectividad del sistema de reporte deberá ser evaluada anualmente – dentro de la evaluación de riesgos anual a la que se refiere el apartado 8.1.1.

8.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

En PSP reconocemos la importancia de que nuestros trabajadores y colaboradores tengan al alcance medios para aclarar dudas, hacerse escuchar y alzar la voz ante actos que pudieran ser contrarios a los derechos humanos. Con este propósito, PSP cuenta con los siguientes canales:

8.4.1. Canal de orientación

Reconocemos que puede ser difícil entender el alcance y significado de esta política. Por este motivo la persona a cargo del sistema de reporte estará disponible para brindar orientación sobre la interpretación de esta política y para resolver dudas respecto de actos que pudieran atentar contra la dignidad humana o contravenir los derechos humanos y principios reconocidos y practicados por PSP. Así, se podrá acceder al canal de orientación al comunicarse con:

michel@streiner.mx

+52 (558) 935 8372

8.4.2. Canal de denuncias

Para presentar una denuncia sobre cualquier comportamiento, situación o acto que pudiera (i) violar derechos humanos; (ii) ser contrario a las disposiciones de esta política; y (iii) violar la normatividad aplicable, los trabajadores y colaboradores de PSP podrán recurrir al canal de denuncias. Este canal se regirá por los siguientes principios:

- a) Anonimato. Para proteger la identidad de las personas que deciden denuncias, reconocemos el derecho de los denunciantes de hacerlo de forma anónima.
- b) Confidencialidad. Para evitar represalias y respetar la privacidad de la persona denunciante, se buscará que la identidad, así como los detalles del caso y el reporte sean estrictamente confidenciales.
- c) No represalias. Para PSP es importante que ninguna persona reciba un trato diferenciado o consecuencias negativas por hacer una denuncia de buena fe. Por ello, prohibimos que se cometan cualesquiera actos, castigos y/o tratos diferenciados contra una persona por el simple de haber hecho una denuncia.

- d) Deber de informar. Para que esta política alcance su objetivo, es imprescindible que todos los miembros y colaboradores de PSP denuncien cualquier acto que pudiera ser contrario a ésta.

Streiner es nuestro socio comercial para proyectos relacionados con anticorrupción e integridad. PSP confía en ellos y los considera un tercero imparcial. Por ello, cualquier acto contrario a esta política deberá denunciarse siguiendo el siguiente procedimiento:

- a) Acceder a la página de internet <https://streiner.mx/>;
- b) Desplazarse hasta el final de la página;
- c) Hacer clic en «Cómo hacer una denuncia anónima»
- d) Formular la denuncia siguiendo las instrucciones proporcionadas por la página; y
- e) Asegurarse de incluir: detalles, documentos o información que pueda servir como prueba.

9. MEJORA CONTINUA

Esta política, los reglamentos y procedimientos sobre derechos humanos de PSP deberán revisarse y actualizarse para reflejar las normas vigentes, así como el contexto actual de la empresa.

La modificación y actualización total o parcial de esta política, así como de cualesquiera lineamientos, manuales o recursos derivados de ésta, se realizará a discreción exclusiva de la alta administración de PSP. Si así lo estima conveniente, la alta administración podrá delegar esta facultad a la función de cumplimiento.