



# POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Aprobado por el Consejo de Administración el 16 de diciembre de 2024

Ficha Técnica del Documento

Área Funcional Responsable	Departamento Corporativo de Compliance
Versión ME	6.1
Órgano de aprobación	Consejo de Administración

Historial		
Versión	Fecha de aprobación	Modificaciones
6.1	16-12-2024	Versión original

El Grupo Mota-Engil se rige por una política de supervisión y mejora continua de sus políticas y procedimientos. Por lo tanto, la información contenida en la presente Política está sujeta a actualizaciones, y Mota-Engil se reserva el derecho de proceder a dichas actualizaciones siempre que sea necesario.

**ÍNDICE**

1.	NUESTRA MISIÓN: CONSTRUIR UN FUTURO CON UN PROPÓSITO.....	4
2.	NUESTRA AMBICIÓN: IR MÁS ALLÁ DE NUESTRAS FRONTERAS.....	5
3.	NUESTRO COMPROMISO: MÁS QUE SOLO NEGOCIOS .....	6
4.	NUESTRO ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS: PRIORIZAR A LAS PERSONAS .....	7
	Condiciones de trabajo .....	7
	Igualdad de trato e igualdad de oportunidades .....	10
	Comunidades locales .....	12
	Comunidades indígenas .....	12
	Medio ambiente.....	12
	Corrupción.....	13
5.	UN VIAJE CONTINUO .....	13
	ANEXO I   MARCO DE POLÍTICAS DE DERECHOS HUMANOS DE MOTA-ENGIL.....	14
	Referencias externas.....	14
	Referencias internas.....	16

***Nuestro legado nos inspira y nos compromete a construir un mundo mejor***

En Mota-Engil, aspiramos a ser un ejemplo de integridad y respeto por las personas y el planeta, y como tal, nos comprometemos a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente en todas nuestras actividades y en toda nuestra cadena de valor global. Tomamos medidas proactivas para integrar los derechos humanos en nuestras políticas y procedimientos operativos.

Respaldamos plenamente los [Principios Rectores de la ONU sobre Negocios y Derechos Humanos](#), así como las [Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales para la Conducta Empresarial Responsable](#) y [las directrices relacionadas](#). En línea con estos estándares globales, estamos comprometidos a realizar una debida diligencia exhaustiva en materia de derechos humanos y medio ambiente para identificar y abordar los impactos adversos reales y potenciales en los que podamos estar involucrados a través de nuestras propias actividades y las de las relaciones comerciales, y nos esforzamos por interactuar constructivamente con nuestros grupos de interés durante todo el proceso, con especial atención a los titulares de derechos más vulnerables.

**1. NUESTRA MISIÓN: CONSTRUIR UN FUTURO CON UN PROPÓSITO**

Como empresa familiar desde nuestros inicios, nos hemos guiado por valores duraderos que reflejan nuestro compromiso con las personas con las que trabajamos y las comunidades en las que operamos. Junto con nuestras empresas afiliadas, subsidiarias y sucursales (en adelante, "Grupo Mota-Engil" o "Grupo"), reconocemos la importancia fundamental de respetar y promover los derechos humanos en todas nuestras operaciones y actividades, así como en nuestras relaciones comerciales, y nos comprometemos a hacerlo. En el centro de este compromiso está la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos con los que trabajamos o a los que podemos afectar.

Nuestro compromiso con los derechos humanos está integrado en los cuatro pilares de nuestros valores fundamentales:

- **Ambición:** siempre renovado deseo de hacer más y mejor, afrontando el presente y el futuro con audacia y confianza y asumiendo, de forma decidida y comprometida, nuevos retos que contribuyan al crecimiento del Grupo.

- **Integridad:** Elegir el camino que refuerce los principios de honestidad, verdad, lealtad, rectitud y justicia, en la conducta diaria de todos.
- **Cohesión:** Asegurar que los objetivos definidos, que pretenden ser ambiciosos, se alcancen a través de la contribución de todas las unidades de negocio y que la vitalidad del Grupo resulte de la combinación de la sabiduría y la fuerza necesarias para superar nuevos desafíos.
- **Espíritu de grupo:** Consolidar el sentido de pertenencia, el respeto por las diferencias, la lealtad y la reciprocidad en un contexto global y culturalmente diverso, manteniendo el orgullo por el pasado y reforzando la confianza en el futuro.

En este contexto, la Política de Derechos Humanos del Grupo Mota-Engil (en adelante, la "Política" o "Política de Derechos Humanos") se desarrolló para reflejar nuestro compromiso permanente con las personas y el planeta, que reconocemos como esencial para mantener la confianza, promover el desarrollo sostenible y garantizar que el futuro que construimos honre el pasado del que estamos orgullosos. En línea con nuestro propósito, "Nuestro legado nos inspira y nos compromete a construir un mundo mejor".

## 2. NUESTRA AMBICIÓN: IR MÁS ALLÁ DE NUESTRAS FRONTERAS

Esta Política de Derechos Humanos forma parte del Programa de Integridad y Cumplimiento del Grupo Mota-Engil y pretende ser un enfoque progresivamente consciente. Está diseñado para ser implementado e interpretado junto con otros documentos, políticas, reglas, procedimientos e iniciativas del Grupo, mejor definidos en el Anexo I, que abordan aspectos específicos de los derechos humanos y el desarrollo sostenible. Si necesita información más detallada, consulte las políticas específicas en cuestión.

A Política es aplicable a todas las unidades de negocio, mercados/empresas, contratos y proyectos de Mota-Engil en sus respectivas geografías, y debe reflejarse en nuestras políticas y procesos operativos. También cubre a los empleados, ejecutivos y administradores del Grupo Mota-Engil, así como a todos los subcontratistas que trabajan en nuestros astilleros o instalaciones. Las expectativas derivadas de esta Política también se extienden a todos nuestros proveedores, que están igualmente sujetos a nuestro [Código de Ética y Conducta para Proveedores](#), así como a nuestros socios comerciales, proveedores de seguridad y otros terceros relevantes que deben alinear sus acciones y valores con las disposiciones de esta Política, y cualquier comportamiento o actividad

que viole los derechos humanos será abordado activamente. Trabajamos en colaboración para garantizar que los valores descritos en este documento se compartan y adopten ampliamente en toda nuestra cadena de valor global. En empresas conjuntas, consorcios y/u otras formas de relaciones de cooperación, incluidas las entidades no controladas por Mota-Engil, el Grupo fomenta encarecidamente la conciencia y la adhesión a de derechos humanos que cumplan o superen los descritos en esta Política. En todas las relaciones mencionadas, el Grupo Mota-Engil colabora activamente para abordar los problemas de derechos humanos identificados. Finalmente, esta Política guía todas las interacciones y relaciones que el Grupo Mota-Engil establece o establecerá con sus partes interesadas, es decir, con sus Empleados, clientes, accionistas, proveedores, socios comerciales y comunidades que rodean sus actividades y operaciones, sobre la base de los principios y compromisos descritos en este documento.

### **3. NUESTRO COMPROMISO: MÁS QUE SOLO NEGOCIOS**

Como uno de los líderes en el sector de la Ingeniería y la Construcción, con actividades también en otros sectores como Gestión de Residuos, Energía, Concesiones y Transporte, Minería y Logística, y presencia global en más de veinte países, reconocemos que nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos se extiende a estos diversos sectores y geografías. Esta Política de Derechos Humanos refleja nuestra dedicación a actuar con integridad y respeto y a contribuir positivamente a la realización de los derechos humanos dondequiera que operemos. Nuestro compromiso con los derechos humanos se integra en los 5 principios que nos guían: creación de valor, compromiso, calidad, innovación y proximidad.

Para cumplir con nuestro compromiso con los derechos humanos, nos esforzamos por llevar a cabo una diligencia debida significativa en materia de derechos humanos y medio ambiente para identificar y abordar los impactos adversos reales o potenciales en los que podamos estar involucrados a través de nuestras propias actividades y relaciones comerciales.

Reconocemos que operar en varios países con diferentes marcos legales presenta desafíos únicos y, por esta razón, además de garantizar que todas nuestras operaciones cumplan con al menos las leyes y regulaciones locales de los países en los que operamos, nos esforzamos por cumplir con los estándares internacionales de derechos humanos, incluidos los descritos en el Anexo I.

Reconocemos la importancia de utilizar políticas de compra responsables que contribuyan a

la realización de los derechos humanos y que no fomenten impactos adversos reales en los derechos humanos, incluido el derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible.

También reconocemos la importancia de utilizar nuestra influencia para impulsar la adopción de buenas prácticas que estén en línea con las expectativas de prácticas comerciales responsables bajo estándares internacionales. También creemos que las iniciativas de divulgación y desarrollo de capacidades de nuestros socios comerciales y comunidades juegan un papel importante para demostrar nuestro compromiso de cumplir con los resultados a responsabilidad de respetar los derechos humanos y nuestra dedicación a la sostenibilidad.

#### **4. NUESTRO ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS: PRIORIZAR A LAS PERSONAS**

Reconocemos la importancia de identificar y evaluar los riesgos de derechos humanos que nuestras actividades pueden suponer para los distintos grupos de interés, y en particular:

- ✓ Nuestra propia plantilla;
- ✓ Los trabajadores contratados y los trabajadores de nuestros socios comerciales en nuestra cadena de suministro;
- ✓ Las comunidades locales potencialmente afectadas por nuestras actividades;
- ✓ Nuestros consumidores y usuarios finales.

Hemos identificado varios derechos humanos que pueden verse significativamente afectados por nuestras actividades para estos actores y hemos definido compromisos específicos en su respecto:

##### **Condiciones de trabajo**

El Grupo Mota-Engil se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos sus empleados, empleados temporales y pasantes, así como para los empleados, empleados temporales y pasantes de sus socios comerciales y sus cadenas de valor. Además, nos comprometemos a proporcionar mecanismos de reclamación eficaces que permitan a los trabajadores plantear sus preocupaciones en el lugar de trabajo. Nuestros compromisos específicos incluyen:

- ✓ **Salud y seguridad:** El Grupo se esfuerza por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados y por mantener medidas y políticas de salud y seguridad sólidas y eficaces. Nos comprometemos a tomar medidas activas para prevenir los riesgos de accidentes mortales, enfermedades profesionales, lesiones y peligros de todas nuestras actividades, así como las amenazas específicas para las mujeres, y a tener una cultura de salud y seguridad plenamente integrada, difundida en todas las unidades de negocio, mercados/empresas, contratos y proyectos en las respectivas geografías en las que operamos. Nos comprometemos a proporcionar a nuestros trabajadores equipos de protección personal, así como formación periódica en materia de salud y seguridad.
- ✓ **Salud mental y bienestar:** El Grupo se compromete a fomentar un entorno de trabajo que priorice la salud mental y el bienestar. Reconocemos la importancia de la salud mental como parte integral de la salud en general, y nuestro objetivo es crear una cultura de apoyo en la que todos se sientan seguros para hablar abiertamente sobre los desafíos de salud mental. Estamos comprometidos a brindar acceso a recursos de salud mental, mientras nos esforzamos por garantizar que nuestros empleados y las personas con las que trabajamos estén capacitados para prosperar personal y profesionalmente. El Grupo también se compromete a abordar y reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, como el estrés, el agotamiento y las condiciones de salud mental relacionadas con el trabajo. Creemos que debemos centrarnos en la prevención, la identificación temprana y el apoyo a los afectados, ya que nuestro objetivo es promover un entorno de trabajo seguro y saludable para todos.
- ✓ **Seguridad:** El Grupo reconoce los desafíos singulares de operar en regiones políticamente inestables y zonas afectadas por conflictos. Estamos comprometidos con la promoción de la seguridad e la estabilidad en las regiones y países en los que operamos. Hemos implementado protocolos de seguridad adaptados que respetan los estándares internacionales de derechos humanos, garantizan la protección de nuestros empleados y partes interesadas, y evitan contribuir a las tensiones locales. Nuestro enfoque implica llevar a cabo una mayor diligencia debida en materia de derechos humanos, capacitación, participación de las partes interesadas locales y garantizar que nuestras operaciones respeten los principios de sensibilidad al conflicto.
- ✓ **Horas de trabajo:** El Grupo se esfuerza por mantener un horario de trabajo razonable y evitar



el exceso de trabajo. El Grupo reconoce el derecho al descanso y al ocio y garantiza el cumplimiento de las leyes, reglamentos y/o costumbres locales en lo que respecta a las horas de trabajo y las horas extraordinarias como mínimo. Además, reconocemos el derecho de los trabajadores a descansos razonables y vacaciones pagadas, de acuerdo con la legislación del país donde trabajan y las normas de la OIT.

- ✓ **Salarios adecuados y justos:** El Grupo se esfuerza por proporcionar salarios justos, decentes y competitivos que cumplan o superen los requisitos del salario mínimo local y apoyen un nivel de vida decente. Priorizamos y nos comprometemos a hacer todo lo posible para proporcionar a los empleados una remuneración que satisfaga sus necesidades básicas y las de sus familiares que dependen directamente de ellos. Además, apoyamos el hecho de que las condiciones de remuneración deben comunicarse claramente a los trabajadores y que se debe garantizar la igualdad de remuneración por un mismo trabajo.
- ✓ **Condiciones de vida:** El Grupo Mota-Engil se compromete a garantizar condiciones de vida adecuadas para los trabajadores, especialmente en lugares remotos o difíciles. Reconocemos la importancia de proporcionar alojamiento que ofrezca estándares adecuados de seguridad, comodidad, higiene y privacidad; proporcionar alimentos y agua que satisfagan la diversidad cultural de los trabajadores y sus necesidades dietéticas; garantizar su seguridad y privacidad; y garantizar el acceso a los servicios de salud, incluida la atención médica de emergencia y las medidas preventivas de salud.
- ✓ **Vida familiar:** El Grupo se compromete a proporcionar permisos de maternidad y paternidad aplicables y beneficios que apoyen a nuestros empleados en el cumplimiento de sus responsabilidades familiares. Nos esforzamos por proporcionar licencias pagadas aplicables, acuerdos de trabajo flexibles y arreglos de cuidado parental para promover la salud y el bienestar de nuestros empleados, asegurando que tengan los recursos y el apoyo necesarios durante este momento importante.
- ✓ **Personas con discapacidad:** El Grupo promueve un lugar de trabajo inclusivo para las personas con discapacidad, garantizando la igualdad de oportunidades de empleo, ajustes razonables y accesibilidad. Estamos comprometidos con la eliminación de barreras y la promoción de la plena participación de las personas con discapacidad en todas las actividades empresariales.
- ✓ **Representación de los trabajadores, los sindicatos y los huelguistas:** El Grupo respeta y

apoya la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga de los trabajadores. Creemos firmemente en la importancia de entablar negociaciones, ya sea individualmente o a través de asociaciones de empleadores, para llegar a acuerdos sobre las condiciones de trabajo.

- ✓ **Trabajo infantil:** El Grupo se compromete a actuar para erradicar el trabajo infantil y proteger a los niños<sup>1</sup>. En este sentido, nos oponemos firmemente a cualquier uso del trabajo infantil y, de conformidad con los Convenios 138 y 182 de la OIT, nos esforzamos por eliminar el reclutamiento de niños y el uso del trabajo infantil. También nos esforzamos por monitorear regularmente nuestra cadena de suministro primaria y, si se identifican incidentes de trabajo infantil, tomar las medidas adecuadas para remediarlos.
- ✓ **Trabajo forzoso y trata de seres humanos:** El Grupo se esfuerza por actuar para eliminar la esclavitud moderna, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos. El Grupo está comprometido a combatir todas las formas de trabajo forzoso, ya sea en forma de trabajo penitenciario, trabajo esclavo, trabajo en condiciones de servidumbre o cualquier otra forma. También condena la intimidación en cualquier forma, ya sea como medio de coerción o como castigo para los trabajadores. Nos esforzamos por monitorear regularmente nuestra cadena de suministro principal y, si se identifican incidentes de trabajo forzoso, tomar las medidas adecuadas para remediarlos.
- ✓ **Trabajadores migrantes:** El Grupo promueve la inclusión, la no discriminación y la igualdad de derechos para los trabajadores migrantes. El Grupo reconoce la importancia de informar sobre la imposición de honorarios a los candidatos en cualquier etapa del proceso de selección, reclutamiento y colocación. Además, condenamos el uso de la coacción, el engaño o la omisión durante los procedimientos mencionados, así como la retención de documentos personales de viaje o de identidad de los empleados o cualquier otra propiedad personal para fines distintos a los estrictamente necesarios para el registro ante las autoridades.

## Igualdad de trato e igualdad de oportunidades

El Grupo Mota-Engil se compromete a garantizar una cultura de inclusión que promueva la

---

<sup>1</sup> A los efectos de este Compromiso, "niño" significa cualquier persona menor de quince años, a menos que la ley local estipule una edad más alta para el abandono escolar obligatorio o una edad mínima para trabajar, en cuyo caso se aplica la edad más alta.

diversidad. Nos esforzamos por promover el trato justo, la no discriminación y la igualdad de oportunidades para los trabajadores. Nuestros compromisos específicos incluyen:

- ✓ **Lucha contra la discriminación:** El Grupo tiene como objetivo combatir todas las formas de discriminación contra nuestros empleados en el proceso de contratación o en el lugar de trabajo, incluidos los salarios y beneficios, la capacitación, la promoción, la transferencia y el despido. Todos los trabajadores deben ser tratados de manera justa y no discriminatoria. Nos esforzamos por combatir cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, religión, nacionalidad, discapacidad, género, edad, lugar de residencia, estado de salud, embarazo, estado civil y familiar, responsabilidades familiares, etnia, condición migratoria, orientación sexual e identidad de género, afiliación sindical, afiliación política, situación económica o social.
- ✓ **Promover la igualdad entre hombres y mujeres:** El Grupo trabaja para promover la igualdad de género como parte integral de la cultura de respeto de los derechos humanos del Grupo. En línea con nuestro Plan de Igualdad de Género, hacemos todo lo posible para priorizar y promover el desarrollo de acciones que constituyan prácticas positivas en términos de lucha contra la discriminación y las desigualdades contra las mujeres, LGBTQIA+ y otros grupos vulnerables. También trabajamos activamente para promover y tratar de adoptar un enfoque sensible al género para la debida diligencia en materia de derechos humanos.
- ✓ **Lucha contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo:** El Grupo está decidido a garantizar un entorno de trabajo libre de todas las formas de acoso, ya sea físico, verbal, sexual o psicológico, donde cada individuo sea tratado con dignidad y respeto. El Grupo no tolera el uso de castigos corporales, amenazas de violencia, actos ofensivos, comentarios o manifestaciones que humillen, insulten o causen vergüenza, ni ningún acto de intimidación o amenaza.
- ✓ **Diversidad:** El Grupo se esfuerza por promover una cultura inclusiva que promueva la diversidad en todos los niveles. Nos comprometemos a garantizar que se represente y valore una amplia gama de perspectivas, antecedentes y experiencias, que incluyen:

- pero no limitado a: raza, orientación sexual, edad, género, discapacidad, etnia y nacionalidad. Creemos firmemente que los entornos de trabajo deben promover la diversidad a partir de una agenda transversal, global, social y comprometida y libre de discriminación.

## **Comunidades locales**

O Grupo Mota-Engil está decidido a garantizar que sigamos siendo miembros socialmente activos y responsables de la sociedad, haciendo una contribución duradera y positiva a los países y comunidades donde operamos. Nos esforzamos por prevenir y abordar los impactos adversos en la salud y la seguridad de las comunidades a lo largo de la vida de nuestros proyectos. También nos esforzamos por evitar o mitigar los impactos adversos en las comunidades relacionados con la adquisición de tierras y la restricción del uso de tierras que puedan estar vinculadas a nuestros proyectos. Consideramos de suma importancia mantener un compromiso abierto y transparente con las comunidades afectadas por nuestras operaciones. Apoyamos a estas partes interesadas con o desarrollo de infraestructuras e iniciativas de responsabilidad social corporativa, contratación local, y las fomentamos en obras o actividades, utilizando conocimientos, bienes, materiales, servicios y mano de obra directa locales.

## **Comunidades indígenas**

O Grupo Mota-Engil se compromete a apoyar los derechos únicos e importantes de los pueblos indígenas sobre la tierra, las aguas y el medio ambiente, así como su historia, cultura, patrimonio y formas tradicionales, de acuerdo con las normas internacionales, el Convenio núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI).

Siempre que sea posible y antes de iniciar un proyecto que pueda tener un impacto en las poblaciones indígenas, y durante todo el ciclo de vida del proyecto, estamos decididos a mantener un diálogo continuo con los representantes de las comunidades indígenas pertinentes y, cuando corresponda, a obtener el consentimiento previo y libre e informado (CLPI). También creemos en la importancia de establecer un mecanismo de quejas accesible para la comunidad y desarrollar e implementar planes de remediación para responder a las quejas presentadas.

## **Medio ambiente**

Para proteger el derecho a un entorno limpio, saludable y sostenible como un derecho humano, el Grupo MotaEngil está dedicado a minimizar sus impactos medioambientales y en la salud humana evitando o minimizando la contaminación derivada de las actividades de nuestro proyecto. También nos esforzamos por contribuir a la protección y conservación de la biodiversidad. También

nos comprometemos a promover un uso más sostenible de los recursos, incluyendo el agua y la energía, y a reducir nuestras emisiones de carbono y residuos mediante la adopción de objetivos estratégicos en línea con nuestro "[Edificio 26: Por un futuro sostenible - Plan Estratégico 2022-2026](#)". En este sentido, nuestra política SHEQ busca responder a los desafíos del cambio climático, la degradación de ecosistemas y habitats naturales, así como la escasez de recursos naturales, mediante medidas y políticas integrales para abordar y mitigar los daños medioambientales y promover prácticas sostenibles en todos nuestros proyectos.

## Corrupción

El Grupo Mota-Engil está comprometido con mantener los más altos estándares de ética y transparencia. Además, creemos en la importancia de hacer negocios con integridad e implementar políticas y prácticas anticorrupción estrictas para prevenir el soborno, el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo, el fraude y otras actividades corruptas. Para más información sobre nuestras políticas y prácticas específicas anticorrupción, consulte nuestras políticas pertinentes.

## 5. UN VIAJE CONTINUO

El Grupo Mota-Engil está dedicado a fomentar una cultura de respeto a los derechos humanos en todos los aspectos de sus operaciones. Esta Política de Derechos Humanos es una piedra angular de nuestro compromiso con prácticas empresariales éticas, asegurando que la dignidad, la equidad y el respeto guíen nuestras interacciones con todas las partes interesadas.

Aprobada por nuestro Consejo de Administración y sujeta a revisiones periódicas, esta Política es un documento vivo que se adapta a nuestras necesidades cambiantes y al cambiante panorama de los derechos humanos.

La implementación de esta Política está bajo la responsabilidad del Departamento de Cumplimiento Corporativo de Mota-Engil. El Comité Ejecutivo, la alta dirección y los directivos operativos de Mota-Engil deben dar ejemplo, guiar y apoyar a sus equipos para que lo cumplan. Nos esforzamos por liderar con el ejemplo, influyendo en nuestra cadena de valor y en sus socios comerciales para adoptar y mantener estos estándares.

Nuestros esfuerzos no solo están dirigidos al cumplimiento, sino también a promover el desarrollo sostenible y la responsabilidad social en cada comunidad que toquemos.

## ANEXO I | MARCO DE POLÍTICAS DE DERECHOS HUMANOS DE MOTA-ENGIL

### Referencias externas

Informada por la experiencia interna y externa, esta Política refleja un compromiso integral e informado de Mota-Engil para respetar los derechos humanos. Para ello, la metodología utilizada para desarrollar esta política se basó en un análisis exhaustivo de los documentos, políticas y contratos internos relevantes, así como de normas internacionales que son referencias en el ámbito de los Negocios y los Derechos Humanos. El enfoque adoptado siguió las recomendaciones del Pacto Mundial de la ONU en su [Guía para los Negocios sobre cómo desarrollar una política de derechos humanos](#). Se consultó a partes interesadas internas y externas de diferentes regiones y sectores, mediante entrevistas, para incluir sus perspectivas y expectativas, y para mapear los riesgos y prioridades más relevantes en materia de derechos humanos.

Basándonos en estas ideas, nuestro compromiso de adherirnos a un marco de instrumentos internacionales clave, normas e iniciativas sobre derechos humanos incluye *un mínimo*:

- ✓ Declaraciones, tratados multilaterales y resoluciones de las Naciones Unidas
  - [la Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) (DUDH);
  - [El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#) (PIDCP);
  - [El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) (ICESCR);
  - [La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas](#) (UNDRIP);
  - [La Resolución de la Asamblea General A/RES/76/300 sobre el derecho a un entorno limpio, saludable y sostenible](#).
- ✓ Normas Laborales Internacionales
  - Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

[Libertad de asociación y protección del derecho a organizar la convención](#) (n.º 87).

- [Derecho a la Organización y Convención de Negociación Colectiva](#) (nº 98).
- [Convención sobre el Trabajo Forzoso \(nº 29\)](#) (y su [Protocolo de 2014](#)).
- [Convención sobre la abolición del trabajo forzado](#) (nº 105).
- [Convención de Edad Mínima](#) (Nº 138).
- [Convención sobre las peores formas de trabajo infantil](#) (nº 182).
- [Convenio sobre la Igualdad de Remuneración](#) (nº 100).
- [Convención sobre la Discriminación \(Empleo y Ocupación\)](#) (Nº 111).
- [Convención de Seguridad y Salud Ocupacional](#) (Nº 155).
- [Marco de Promoción para la Convención de Seguridad y Salud Ocupacional](#) (nº 187).
  - o [La Convención de la OIT relativa a los pueblos indígenas y tribales en países independientes](#) (n.º 169)
- ✓ Instrumentos internacionales de derecho blando o [Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales para la Conducta Empresarial Responsable](#) ([https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct\\_81f92357-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en.html)):
  - o [La Guía de Diligencia Debida de la OCDE para la Conducta Empresarial Responsable.](#)
  - o [Los Principios Rectores de la ONU sobre Negocios y Derechos Humanos.](#) o [La responsabilidad corporativa de la ONU para respetar los derechos humanos: una guía interpretativa.](#)
  - o [Las dimensiones de género de los Principios Rectores sobre Negocios y Derechos Humanos](#)
  - o [El acceso de la ONU a la solución en casos de abusos de derechos humanos relacionados con las empresas: una guía interpretativa](#)
- ✓ Requisitos de la IFC bajo el Marco de Sostenibilidad de la IFC

**Referencias internas**

Nuestra Política de Derechos Humanos está diseñada para trabajar junto con nuestras otras políticas e iniciativas, garantizando un enfoque integral de los derechos humanos y la sostenibilidad. Estos incluyen, más específicamente:

- ✓ [El Edificio 26: Para un futuro sostenible - Plan Estratégico 2022-2026.](#)
- ✓ [El Plan para la Igualdad de Género.](#)
- ✓ [La Política de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Calidad \(SHEQ\).](#)
- ✓ El [Programa de Integridad y Cumplimiento](#), del que forma parte esta política, y que también incluye:
  - El [Código de Ética y Conducta Empresarial](#);
  - La [Política contra el Acoso y la Discriminación](#);
  - La [Política de denuncia de irregularidades y no represalias](#).
  - La [Política Anticorrupción y Soborno, Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo](#);
  - El [Código de ética y conducta de proveedor](#).



**MOTAENGIL**

*Um Mundo de Inspiração*

