

## 1. Oficialización

---

Aprobó  
**Victor Paniagua Mauleón**  
Director General

---

Validó la Metodología  
**Lidia Blé Vázquez**  
Gerente del Sistema de Gestión  
Institucional

## 2. Control de Versiones

| Documento Anterior | Versión | Documento Actual | Versión | Descripción del Cambio      |
|--------------------|---------|------------------|---------|-----------------------------|
| NA                 | NA      | PO-RO-GEN-001    | 001     | Documento de nueva creación |

### 1. Objetivo

Establecer los criterios que apoyen, respeten y contribuyan a la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, asegurando la no complicidad de abusos a los mismos, entre los diferentes grupos de interés de ROSHFRANS.

### 2. Alcance

Aplica para los grupos de interés de ROSHFRANS.

### 3. Terminología

| Concepto         | Definición  |
|------------------|---|
| Derechos Humanos | Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. |

### 4. Políticas

#### 4.1 Generales

- 4.1.1 El respeto a los derechos humanos es fundamental para la sustentabilidad de la empresa, por lo que todos los colaboradores de ROSHFRANS nos comprometemos a garantizar que las personas sean y seamos tratadas con dignidad y respeto.
- 4.1.2 Esta política se guía en los principios internacionales de derechos humanos que se encuentran incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en los artículos de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.
- 4.1.3 De acuerdo a nuestra adhesión a Pacto Mundial, la empresa se compromete a llevar a cabo lo relativo a los derechos humanos siguientes:
- a) ROSHFRANS apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
  - b) ROSHFRANS asegura no ser cómplice en la vulneración de los derechos humanos.
- 4.1.4 Los compromisos de la empresa en relación a los derechos humanos son los siguientes:
- a) **Evitar prácticas discriminatorias.** ROSHFRANS se compromete a mantener un entorno laboral en el que no tenga cabida actitudes discriminatorias por razones de raza, color, origen, religión, sexo, identidad en función del género, incapacidad física o mental, afección o padecimiento de salud, embarazo, información genética, ascendencia, estado civil, edad, orientación sexual o nacionalidad.
  - b) **Evitar Violencia laboral.** La empresa se compromete a brindar a sus empleados un ambiente laboral libre de cualquier forma de violencia en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa respeta el derecho de las personas a no ser víctimas del trabajo forzoso u obligatorio.
  - c) **Evitar el Acoso y Hostigamiento Sexual.** ROSHFRANS crea una fuerza de trabajo libre de acoso y hostigamiento sexual, por lo que promueve un ambiente libre de cualquier tipo de conducta ofensiva o irrespetuosa.

- d) **Erradicar el uso de trabajo infantil.** En ROSHFRANS está prohibida la contratación de mano de obra de menores de edad, de acuerdo a la legislación aplicable en México. Manejamos la política de “Cero Tolerancia al Trabajo Infantil”, ya que estamos en contra de privar a los niños de su niñez, su potencial, su dignidad, y que sea perjudicial para su desarrollo físico y psicológico y que interfieran con su educación. Para verificar la edad de los empleados, el área de Capital Humano solicita a los nuevos integrantes, copia de su credencial de elector y CURP, que se integran en su expediente
- e) **Facilitar la libertad de asociación y negociación colectiva.** ROSHFRANS reconoce el derecho de libertad de asociación de los empleados, así como reconocemos las instituciones y organismos que lo representen.
- f) **Condiciones laborales.** ROSHFRANS ofrece a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable adoptando normas y procedimientos aplicables en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales, desde el cumplimiento mínimo de los requerimientos legales hasta las mejoras practicas promovidas por el personal.
- g) **Relaciones laborales.** ROSHFRANS otorga a sus empleados condiciones superiores a las de la ley en temas de sueldos y prestaciones al personal. Ver Política de Derechos y Prestaciones al Personal y Política de Beneficios al Personal.
- h) **Desarrollo de Personal.** ROSHFRANS otorga capacitación a su personal, alineándose a lo establecido en la Ley Federal de Trabajo. Así mismo promueve la superación del personal a través de desarrollarlo. Ver Política de Capacitación y Política de Desarrollo de Personal.
- i) **Conciliación trabajo- familia.** ROSHFRANS en la medida de lo posible, concilia la vida laboral y familiar de sus empleados con la finalidad de optimizar beneficios para la empresa y los empleados.
- j) **Derecho a la Intimidad.** ROSHFRANS respeta la intimidad de los datos personales de los empleados, clientes, proveedores, candidatos, visitantes y participantes de acuerdo a lo descrito en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. Ver Aviso de Privacidad Integral.
- k) **Respeto a los derechos de las comunidades.** ROSHFRANS realiza los estudios necesarios para conocer el impacto ambiental y social en las comunidades donde construye y construirá proyectos de infraestructura. El respeto a los derechos humanos de la comunidad es fundamental y en los casos que se vean afectados es necesario considerar reducir al mínimo los impactos.

ROSHFRANS respeta el patrimonio y cultura, así como las formas de vida de las comunidades en donde tiene injerencia.

ROSHFRANS garantiza que el personal de seguridad subcontratado que protegen al personal y a la empresa actúa de acuerdo a la legislación y normativas nacionales vigentes y del Derecho Internacional.

- 4.1.5 Las faltas cometidas a los derechos humanos podrán ser reportadas a través de la Línea de Comunicación Telefónica Roshfrans Te escucha, teescucha@salav.com.mx
- 4.1.6 El seguimiento a todo caso de falta de respeto y protección a los derechos humanos, será realizado de acuerdo al Procedimiento de Incidencias del Personal.
- 4.1.7 Es responsabilidad del Comité de Ética dar seguimiento a las incidencias reportadas por falta de respeto y protección a los derechos humanos y dar respuesta al personal que hizo la denuncia.
- 4.1.8 El Comité de Ética es responsable de guardar las evidencias de las denuncias por el tiempo de 3 años, así como realizar reportes anuales sobre dichas denuncias.
- 4.1.9 La empresa asume el compromiso para apoyar y promover los derechos humanos, por lo que es necesario que todo el personal que labora en la empresa, participe en los eventos realizados para dar a conocer los derechos humanos, siendo de vital importancia su conocimiento.
- 4.1.10 ROSHFRANS, promueve con su cadena de suministro, el respeto a los derechos humanos hacia sus empleados. ROSHFRANS está en contra de las faltas de respeto a la dignidad de los seres humanos.

## 5. Documentos de referencia

| Internos | Código | Nombre del documento |
|----------|--------|----------------------|
|          | NA     | Código de Conducta   |

| Externos | Nombre del documento                          |
|----------|---|
|          | Declaración Universal de los Derechos Humanos |

## 6. Puntos de Norma

| Norma           | Punto | Descripción del punto              |
|-----------------|-------|------------------------------------|
| IQNet SR10:2015 | 8.3.1 | No Discriminación                  |
| IQNet SR10:2015 | 8.3.2 | Derecho a la Intimidad             |
| IQNet SR10:2015 | 8.3.3 | Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil |
| IQNet SR10:2015 | 8.3.4 | Salud y Seguridad                  |
| IQNet SR10:2015 | 8.3.6 | Asociación y Negociación           |

|                 |        |  |
|-----------------|--------|--|
| IQNet SR10:2015 | 8.3.7  | Contrato, Condiciones de Trabajo y Salarios  |
| IQNet SR10:2015 | 8.3.8  | Formación, Empleabilidad y Carrera Profesional                                       |
| IQNet SR10:2015 | 8.3.9  | Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral                                 |
| IQNet SR10:2015 | 8.3.10 | Respeto a la Dignidad del Trabajador   |
| IQNet SR10:2015 | 8.4.3  | Confidencialidad y Privacidad  |
| IQNet SR10:2015 | 8.5.3  | Confidencialidad y Privacidad  |
| IQNet SR10:2015 | 8.73   | Inversión en la Comunidad y en la Sociedad   |
| IQNet SR10:2015 | 8.8.1  | Prevención de la Contaminación y el Cambio Climático y Uso Eficiente de los Recursos |

## 7. Indicador

- a) El número total de horas –durante el periodo objeto del informe– dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.
- b) El porcentaje de empleados que –durante el periodo objeto del informe– reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.

## 8. Anexos

N/A