

# Política Mundial de Derechos Humanos

Responsabilidad Social  
Corporativa

Doc. Ref.: V. 4.0  
Fecha: 26 de febrero de  
2020  
Contacto: Gerente de RSC  
Departamento.:  
Responsabilidad Social  
Corporativa  
Página: 1 de 8

## 1. PROPÓSITO

Ingram Micro apoya la protección de los derechos humanos a nivel mundial, directamente dentro de las operaciones que controlamos e indirectamente ejerciendo influencia en nuestra cadena de suministro. En consonancia con la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#), los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#), los diez principios del [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#), la [Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#) y el [Código de Conducta de RBA](#), esta política esboza medidas para garantizar que no somos cómplices de las violaciones de los derechos humanos.

## 2. DEFINICIONES

**Minerales de conflicto** – ciertos minerales, incluida la columbita-tantalita, también conocida como coltan; casiterita (estaño); oro; wolframita (tungsteno); o sus derivados; o cualquier otro mineral o sus derivados que se determine que financian conflictos armados.

**RSC** – Responsabilidad Social Corporativa

**OIT** – Organización Internacional del Trabajo

**OCDE** – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

**RBA**– Alianza Empresarial Responsable (anteriormente EICC)

**Cadena de suministro** – Proveedores de servicios y productos ascendentes y descendentes que abarcan todo el ciclo de vida del producto o servicio.

**ONU** – Organización de las Naciones Unidas

**Pacto Mundial de la ONU** – Una iniciativa voluntaria basada en los compromisos de gerentes generales para implementar los [principios](#) de sostenibilidad universal. Ingram Micro es un miembro signatario del Pacto Mundial.

## 3. APLICABILIDAD

Esta política es aplicable a todas las unidades de negocio, los colaboradores y los socios comerciales de Ingram Micro en todo el mundo.

## 4. POLÍTICA

No participaremos en violaciones de los derechos humanos y no participaremos ni seremos cómplices de ninguna actividad que solicite o aliente abusos de los derechos humanos. Estamos particularmente comprometidos a eliminar y prevenir las violaciones más atroces de los derechos humanos en nuestro sector, incluso el trabajo infantil, trabajo forzoso y la trata de personas. Logramos esto buscando activamente la conformidad de toda la empresa con los estándares establecidos en el Código de Conducta de RBA como se describe en este documento y implementamos procesos de diligencia debida. Esta política está diseñada para respaldar el cumplimiento de la Ley de Transparencia en Cadenas de Suministro de California, la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido, la Ley de Esclavitud Moderna de Australia, los requisitos de las Regulaciones Federales de

Adquisición 52.222-50 y 52.222-56 y la Directiva de la Unión Europea sobre informes no financieros por parte de grandes empresas.

## A. TRABAJO

Como partidarios del Código de Conducta del RBA, estamos comprometidos a defender los derechos humanos de los trabajadores y a tratarlos con dignidad y respeto tal como las entiende la comunidad internacional. Esto se aplica a todos los empleados, incluido los empleados temporales, migrantes, estudiantiles, trabajadores contratados y directos, y a cualquier otro tipo de trabajador.

### 1. Empleo libremente elegido

No se utilizará trabajo forzado, trabajo en condiciones de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas), trabajo penitenciario involuntario o explotador, o la esclavitud o trata de personas. Esto incluye transportar, albergar, reclutar, transferir o recibir personas por medio de amenazas, fuerzas, coerción, secuestro o fraude para mano de obra o servicios.

No habrá restricciones irrazonables a la libre circulación de los trabajadores en la instalación, además de restricciones irrazonables a la entrada o salida de las instalaciones proporcionadas por la empresa. Como parte del proceso de contratación, cada trabajador debe recibir condiciones de empleo por escrito en un idioma que entienda antes de que el trabajador salga de su país de origen y no se permitirá ninguna sustitución o cambio en el contrato de empleo al llegar al país de acogida, a menos que estos cambios se realicen para cumplir con la ley local. Todo trabajo debe ser voluntario, y los trabajadores tendrán la libertad de abandonar el trabajo en cualquier momento o de terminar su empleo. Los empleadores y agentes no pueden poseer o destruir, ocultar, confiscar o negar el acceso de los empleados a sus documentos de identidad o de inmigración, como identificación emitida por el gobierno, pasaportes o permisos de trabajo, a menos que dichas participaciones sean requeridas por la ley. Los trabajadores no estarán obligados a pagar las cuotas de contratación de empleadores o agentes u otras cuotas relacionadas por su empleo. Si se comprueba que los trabajadores han pagado dichas tasas, estas tasas se reembolsarán al trabajador. Los reclutadores deben estar capacitados, cumplir con las leyes laborales locales del país en el que se lleva a cabo el reclutamiento y no utilizar prácticas de reclutamiento fraudulentas o engañosas.

### 2. Trabajadores jóvenes

No se debe usar el trabajo infantil. El término "niño" se refiere a cualquier persona menor de 15 años, o menor de la edad para completar la educación obligatoria, o menor de la edad mínima para el empleo en el país, lo que sea mayor. Se apoya el uso de programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo, que cumplen con todas las leyes y regulaciones. Los trabajadores menores de 18 años (trabajadores jóvenes) no deben realizar trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluidos turnos nocturnos y horas extras. El participante debe asegurar la gestión adecuada de los trabajadores estudiantiles a través del mantenimiento adecuado de los registros estudiantiles, la diligencia debida rigurosa de los socios educativos y la protección de los derechos de los estudiantes de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. Se proporcionará apoyo y capacitación apropiados a todos los trabajadores estudiantiles. A falta de legislación local, la tasa salarial de los trabajadores estudiantiles,

pasantes y aprendices será, como mínimo, la misma tasa salarial que otros trabajadores de nivel básico que realicen tareas iguales o similares.

### 3. Horas de trabajo

Los estudios de prácticas comerciales vinculan claramente la tensión de los trabajadores con una menor productividad, una mayor rotación y un aumento de lesiones y enfermedades. Las horas de trabajo no deben exceder el máximo establecido por la ley local. Además, una semana laboral no debe ser más de 60 horas por semana, incluidas las horas extraordinarias, excepto en situaciones inusuales o situaciones de emergencia. Se permitirá a los trabajadores al menos un día libre cada siete días.

### 4. Salarios y Beneficios

La compensación pagada a los trabajadores deberá cumplir con todas las leyes salariales aplicables, incluidas las relacionadas con los salarios mínimos, las horas extraordinarias y las prestaciones obligatorias legalmente. En cumplimiento con las leyes locales, los trabajadores serán compensados por horas extraordinarias a tasas de pago superiores a las tarifas regulares por hora. No se permitirán deducciones del salario como medida disciplinaria. Para cada período de pago, se proporcionará a los trabajadores una declaración salarial oportuna y comprensible que incluya información suficiente para verificar una compensación precisa por el trabajo realizado. Todo uso de mano de obra temporal, de despacho y subcontratada estará dentro de los límites de la ley local.

### 5. Tratamiento Humano

No debe haber tratamiento severo e inhumano, incluido cualquier acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coerción mental o física o abuso verbal de los trabajadores; ni debe haber la amenaza de tal tratamiento. Las políticas y procedimientos disciplinarios en apoyo de estos requisitos deberán estar claramente definidos y comunicados a los trabajadores.

### 6. No discriminación

Estamos comprometidos con una fuerza laboral libre de acoso y discriminación ilegal. Los asociados y socios comerciales de Ingram Micro no deben participar en discriminación por motivos de raza, color, edad, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico u nacional, origen social, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, condición de veterano cubierto, información genética protegida o estado civil en prácticas de contratación y empleo como salarios, promociones, recompensas y acceso a capacitación. Se proporcionarán a los trabajadores adaptaciones razonables para las prácticas religiosas. Además, los trabajadores o trabajadores potenciales no deben ser sometidos a pruebas médicas o exámenes físicos que puedan utilizarse de manera discriminatoria.

### 7. Libertad sindical

De conformidad con la ley local, respetamos el derecho de todos los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos de su propia elección, a negociar colectivamente y a participar en reuniones pacíficas, así como a respetar el derecho de los trabajadores a abstenerse de tales actividades. Los trabajadores y/o sus representantes podrán comunicarse abiertamente y compartir ideas e inquietudes con la dirección en

relación con las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión sin temor a discriminación, represalias, intimidación o acoso.

## B. SALUD Y SEGURIDAD

Reconocemos que, además de minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, un entorno de trabajo seguro y saludable mejora la calidad de los productos y servicios, la coherencia de la producción y la retención y la moral de los trabajadores. También reconocemos que la contribución y capacitación continuas de los trabajadores es esencial para identificar y resolver problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

### 1. Seguridad en el trabajo

La exposición del trabajador a posibles riesgos de seguridad (por ejemplo, fuentes de energía eléctrica y otras fuentes de energía, incendios, vehículos y riesgos de caída) debe controlarse a través de un diseño adecuado, controles de ingeniería y administrativos, mantenimiento preventivo y procedimientos de trabajo seguro (incluido bloqueo/etiquetado), y capacitación en seguridad continua. Cuando los peligros no puedan ser controlados adecuadamente por estos medios, se debe proporcionar a los trabajadores equipo de protección personal apropiado y bien mantenido y materiales educativos sobre los riesgos para ellos asociados con estos peligros. También deben tomarse medidas razonables para eliminar a las mujeres embarazadas/madres lactantes de las condiciones de trabajo con altos riesgos, eliminar o reducir cualquier riesgo de salud y seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas y las madres lactantes, incluidos los asociados con sus asignaciones laborales, así como incluir adaptaciones razonables para las madres lactantes.

### 2. Preparación para Emergencias

Las situaciones y eventos de emergencia potenciales deben ser identificados y evaluados, y su impacto minimizado mediante la implementación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta, incluido: informes de emergencia, procedimientos de notificación y evacuación de los empleados, capacitación y simulacros de los trabajadores, equipo apropiado de detección y supresión de incendios, salida clara y sin obstáculos, instalaciones de salida adecuadas. Dichos planes y procedimientos se centrarán en reducir al mínimo los daños a la vida, el medio ambiente y la propiedad.

### 3. Lesiones y enfermedades ocupacionales

Deben establecerse procedimientos y sistemas para prevenir, gestionar, rastrear y denunciar lesiones y enfermedades profesionales, incluidas disposiciones para: fomentar la presentación de informes a los trabajadores; clasificar y registrar casos de lesiones y enfermedades; proporcionar el tratamiento médico necesario; investigar casos e implementar medidas correctivas para eliminar sus causas; y facilitar el regreso de los trabajadores al trabajo.

#### 4. Higiene Industrial

La exposición del trabajador a agentes químicos, biológicos y físicos debe ser identificada, evaluada y controlada de acuerdo con la jerarquía de controles. Los peligros potenciales deben eliminarse o controlarse mediante controles adecuados de diseño, ingeniería y administrativos. Cuando los peligros no puedan controlarse adecuadamente por tales medios, los trabajadores deben recibir y utilizar equipo de protección personal adecuado y bien mantenido. Los programas de protección incluirán materiales educativos sobre los riesgos asociados con estos peligros.

#### 5. Trabajo físicamente exigente

Se debe identificar, evaluar y controlar la exposición del trabajador a los riesgos de tareas físicamente exigentes, incluido el manejo manual de materiales y el levantamiento pesado o repetitivo, la posición prolongada y las tareas de montaje altamente repetitivas o contundentes.

#### 6. Protección de la máquina

La producción y otras máquinas se evaluarán en busca de riesgos para la seguridad. Protecciones físicas, enclavamientos y barreras deben proporcionarse y mantenerse adecuadamente cuando la maquinaria presente un riesgo de lesiones a los trabajadores.

#### 7. Saneamiento, Alimentos y Vivienda

A los trabajadores se les proporcionará acceso fácil a instalaciones de inodoro limpio, agua potable y preparación de alimentos sanitarios, almacenamiento e instalaciones para comer. Los dormitorios de los trabajadores proporcionados por el empleador o el agente laboral deben mantenerse limpios y seguros, y se les proporcionará una salida de emergencia apropiada, agua caliente para bañarse y ducharse, iluminación adecuada, calor y ventilación, alojamientos seguros individualmente para almacenar artículos personales y valiosos, y espacio personal razonable junto con privilegios razonables de entrada y salida.

#### 8. Comunicación de salud y seguridad

A los trabajadores se les proporcionará información y capacitación apropiada sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo en un idioma que entiendan para todos los peligros en el lugar de trabajo identificados a los que los trabajadores están expuestos, incluidos, entre otros, peligros mecánicos, eléctricos, químicos, de incendios y físicos. La información relacionada con la salud y la seguridad se publicará claramente en la instalación o se colocará en un lugar identificable y accesible para los trabajadores. Se imparte capacitación a todos los trabajadores antes del comienzo del trabajo y regularmente a partir de entonces. Se alentará a los trabajadores a plantear problemas de seguridad.

### C. AMBIENTE

Reconocemos que las cuestiones ambientales están estrechamente relacionadas con los derechos humanos y la justicia social. Por lo tanto, requerimos que las entidades de Ingram Micro se adhieran a nuestra Política de Gestión Ambiental. Animamos a los proveedores a adoptar varias estrategias descritas en esta política, pero requieren, como mínimo, lo siguiente:

# Política Mundial de Derechos Humanos

Doc. Ref.: V. 4.0  
Fecha: 26 de febrero de 2020  
Contacto: Gerente de RSC  
Departamento.:  
Responsabilidad Social  
Corporativa  
Página: 6 de 8

## Responsabilidad Social Corporativa

- Cumplimiento legal a nivel local, regional, nacional e internacional,
- Minimizar el impacto ambiental directamente en las operaciones e indirectamente dentro de la esfera de influencia del proveedor, incluido el uso responsable de los recursos naturales y centrarse en la prevención de la contaminación,
- Establecer un sistema de gestión eficaz con enfoque en mejoras de rendimiento medibles.

### D. ÉTICA

La integridad es un valor central en Ingram Micro y buscamos interactuar con los socios de la cadena de suministro que comparten este valor. Nuestro [Código de Conducta](#) y [Política contra el soborno](#) esbozan, en detalle, nuestras políticas sobre integridad empresarial, privacidad, propiedad intelectual, anti-soborno y otras cuestiones relacionadas con la ética empresarial.

Además, la extracción de minerales en conflicto afecta significativamente a los derechos humanos. Ingram Micro requiere que los productos que compramos estén libres de materiales utilizados para financiar conflictos armados, incluidos, entre otros, oro, tantalio, estaño y tungsteno. Cumplimos plenamente con las regulaciones de minerales de conflicto a las que estamos sujetos en todos los países de operación, y esperamos lo mismo de nuestros proveedores. Pedimos a nuestros proveedores que ejerzan la diligencia debida sobre la fuente y la cadena de custodia de estos minerales y que sus medidas de diligencia debida estén disponibles a petición. Recomendamos el uso de marcos creíbles, como la [Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo](#), las [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#) y los [Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos](#).

## 4. RESPONSABILIDADES

1. Es responsabilidad de cada asociado cumplir con esta política y las leyes aplicables en sus países de operación, y buscar la orientación de sus gerentes, el departamento de RSC, los recursos humanos o el departamento legal según sea necesario.
2. Los líderes de unidades de comercio en un nivel regional junto con los agentes locales de Recursos Humanos y Cumplimiento son responsables de implementar esta política en las instalaciones que supervisan.
3. Los asociados que denuncien violaciones de los derechos humanos o que expresen su preocupación por presuntas violaciones no serán tomadas en represalia en ninguna circunstancia. Ingram Micro se ha comprometido a apoyar y proteger los defensores de los derechos humanos.
4. Los artículos de capacitación en apoyo de esta política deben completarse en los plazos asignados.
5. El Gerente principal de RSC es responsable de la implementación de un sistema de gestión como se describe en el Código de Conducta del RBA, para la revisión periódica de esta política y su eficacia, y para proponer los cambios pertinentes.

# Política Mundial de Derechos Humanos

Doc. Ref.: V. 4.0  
Fecha: 26 de febrero de 2020  
Contacto: Gerente de RSC  
Departamento.:  
Responsabilidad Social  
Corporativa  
Página: 7 de 8

## Responsabilidad Social Corporativa

6. Se anima a todas las partes interesadas de Ingram Micro a proporcionar recomendaciones para mejorar nuestro programa de gestión ambiental.
7. Los proveedores de Ingram Micro deben cumplir con los estándares descritos en esta política.

**Las violaciones de derechos humanos por parte de los asociados de Ingram Micro se investigarán caso por caso y pueden resultar en acciones disciplinarias, incluido la terminación.**

## 5. PROCEDIMIENTOS

1. Todas las violaciones de los derechos humanos o sospechas de violaciones se denunciarán a la línea directa de ética inmediatamente en <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/33815/index.html>. Además, los empleados pueden ponerse en contacto con el Director de Cumplimiento y/o el Gerente principal de RSC directamente. Finalmente, cualquier persona puede denunciar violaciones de derechos humanos a la Línea Directa Mundial de Trata de Personas al 1-844-888-FREE y su dirección de correo electrónico a [help@befree.org](mailto:help@befree.org).
2. Las denuncias de los empleados sobre violaciones de los derechos humanos o presuntas violaciones deben investigarse lo antes posible, incluida la notificación a las autoridades cuando sea necesario.
3. Se deben implementar las medidas correctivas adecuadas para cada incidente para evitar la repetición.
4. Todas las violaciones y acciones de resolución y prevención de Derechos Humanos se comunican regularmente al liderazgo ejecutivo.

## 6. HISTORIAL DE REVISIONES

Nombre/Rol	Fecha:	Detalles
C. Duke/Autor	El 1 de noviembre de 2015	Nueva política
C. Duke/Autor	8 de febrero de 2016	Revisado para hacer referencia al Código de Conducta del EICC en Definiciones y Declaración de Políticas, secciones de trabajo y salud y seguridad ampliadas para reflejar los estándares del EICC, y se agregó el cumplimiento del proveedor a la sección de Responsabilidades. Se ha añadido la responsabilidad del Gerente de RSC para la implementación del sistema de gestión. Se ha eliminado la referencia a "recursos de conflicto." Se añadió una recomendación para el uso de los proveedores de las directrices de la OCDE y se describieron las consecuencias para el incumplimiento de esta

# Política Mundial de Derechos Humanos

Doc. Ref.: V. 4.0  
Fecha: 26 de febrero de 2020  
Contacto: Gerente de RSC  
Departamento.:  
Responsabilidad Social  
Corporativa  
Página: 8 de 8

Responsabilidad Social  
Corporativa

		política. Se actualizaron las responsabilidades y se ha insertado un enlace a la línea directa de ética.
C. Duke/Autor	9 de febrero de 2018	Se actualizaron todas las referencias al EICC al RBA y también se actualizaron las secciones A y B en alineación con la versión 6.0 del código de conducta del RBA.
C. Duke/Autor	17 de febrero de 2020	Se añadió referencia para la Ley de Esclavitud Moderna de Australia. Se actualizaron los enlaces. Se ha borrado sección 6. Políticas Relacionadas sobre todo porque están vinculadas en el documento. Se aumentó la aplicabilidad a socios comerciales y se añadieron responsabilidades de liderazgo de unidades de comercio. Se añadió un compromiso explícito para abordar riesgos específicos de nuestro sector. Se ha actualizado la lista de revisores.

## 7. FECHA EFECTIVA

El 1 de enero de 2017

## 8. APROBACIONES

EN EL ARCHIVO