



POLÍTICA INTEGRAL DE DERECHOS HUMANOS, LABORALES Y DILIGENCIA DEBIDA

DOCUMENTO CORPORATIVO

Dpto SGI
Aprobado 5/04/2021

Ultima revisión V6
6/04/2026



1. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

En dMol, como empresa especializada en demolición y descontaminación, reconocemos la importancia de respetar y promover los derechos humanos, los derechos laborales fundamentales y la conducta empresarial responsable.

Somos conscientes de que nuestras actividades pueden generar impactos significativos en las personas, las comunidades y el entorno, por lo que asumimos el compromiso de garantizar el respeto de los derechos fundamentales en todas nuestras operaciones, relaciones comerciales y cadena de suministro.

Nos comprometemos a:

- Actuar conforme a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas, evitando cualquier contribución o participación en vulneraciones de derechos.
- Aplicar un sistema de debida diligencia que permita identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los impactos adversos reales o potenciales.
- Respetar los derechos de empleados, comunidades locales, proveedores y demás grupos de interés, promoviendo la transparencia y el diálogo.

2. MARCO INTERNACIONAL DE REFERENCIA

dMol desarrolla su actividad alineada con los principales estándares internacionales en materia de derechos humanos y sostenibilidad, incluyendo:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Adheridos desde 2024
- Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales
- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU
- Recomendaciones de la Unión Europea en materia de sostenibilidad empresarial

Nos comprometemos a:

- **Respetar los Derechos Humanos:** Actuar conforme a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (Principios Ruggie), evitando toda contribución o participación en violaciones de derechos.
- **Aplicar Debida Diligencia:** Establecer un sistema proactivo para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre impactos adversos reales o potenciales.
- **Respetar los derechos de comunidades locales, proveedores y grupos de interés** en todas nuestras operaciones, asegurando transparencia y participación

3. PRINCIPIOS LABORALES, SOCIALES Y AMBIENTALES

Como parte de nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las normas internacionales (OIT, OCDE, UE), dMol establece los siguientes principios, aplicables a todas sus operaciones y relaciones comerciales:

1. Prohibición del Trabajo Infantil

dMol prohíbe cualquier forma de trabajo infantil. Garantizamos que todas las personas empleadas cumplen con la edad mínima legal establecida en la legislación nacional, o en su defecto, con la establecida por los convenios internacionales.

2. Erradicación del Trabajo Forzoso y la Trata de Personas

Está estrictamente prohibido el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, la trata de personas y cualquier otra forma de coerción laboral. Todos los trabajadores prestan sus servicios de manera libre y voluntaria.

Objetivo: Mantener tolerancia cero frente a cualquier forma de trabajo forzoso, infantil o de trata en nuestras operaciones y cadena de suministro.

3. Entorno de Trabajo Seguro y Saludable

La seguridad y la salud son prioridades esenciales. Contamos con un sistema de gestión de

prevención de riesgos laborales adaptado a las características de nuestras actividades de demolición y descontaminación. Promovemos una cultura preventiva, garantizando entornos de trabajo seguros, formaciones periódicas, y participación activa de los trabajadores.

4. Libertad de Asociación y Derecho de Negociación Colectiva

Respetamos y promovemos el derecho de los trabajadores a organizarse, asociarse libremente y negociar colectivamente. Fomentamos un diálogo abierto, transparente y constructivo entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

5. Igualdad, no discriminación y prevención del acoso

Se rechaza cualquier forma de discriminación o acoso por razón de género, origen, religión, edad, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones personales o sociales, promoviendo un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de cualquier conducta inapropiada.

dMol promueve activamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional. No obstante, se reconoce que, debido a las características estructurales del sector de la construcción y demolición, existe una limitada disponibilidad de candidaturas femeninas en determinados puestos operativos de obra (peones, oficiales, maquinistas), lo que puede dificultar una representación equilibrada en estas áreas.

En este contexto, la empresa orienta sus esfuerzos a fomentar una mayor presencia femenina en aquellos ámbitos donde existe mayor disponibilidad de talento, especialmente en puestos técnicos, administrativos y de gestión, así como en posiciones de responsabilidad. Asimismo, se promueven medidas de conciliación, el desarrollo del liderazgo femenino y la eliminación de sesgos en los procesos de toma de decisiones, con el objetivo de avanzar progresivamente hacia una organización más diversa e inclusiva.

6. Diversidad, equidad e inclusión

La diversidad se considera un valor estratégico, promoviendo la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.

7. Remuneración justa

Garantizamos condiciones salariales justas y equitativas, conforme a la ley y convenios del sector, alineadas con el desempeño y la responsabilidad del puesto.

8. Horario de Trabajo Digno

Respetamos los límites legales de jornada laboral y promovemos la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Cualquier necesidad de horas extraordinarias se gestiona con transparencia, compensación adecuada y dentro del marco normativo.

9. Protección del medio ambiente vinculada a los derechos humanos

dMol se compromete a evitar impactos negativos sobre el medio ambiente que puedan afectar a los derechos humanos, incluyendo la contaminación del aire, agua, suelo, ruido o el uso excesivo de recursos.

10. Respeto a comunidades y recursos naturales

Se prohíbe la apropiación ilegal de tierras o recursos, respetando los derechos de las comunidades y las posiciones legalmente establecidas.

11. Uso responsable de fuerzas de seguridad

No se contratarán ni utilizarán fuerzas de seguridad que puedan vulnerar los derechos humanos.

12. Cumplimiento de normativa ambiental internacional

La empresa actúa conforme a estándares internacionales como el Convenio de Estocolmo y el Convenio de Basilea.

4. POLÍTICA DE IGUALDAD, EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La diversidad es un valor estratégico en dMol. Por ello:

- Rechazamos toda forma de discriminación por género, origen, edad, orientación sexual, discapacidad, creencias o ideología.
- Garantizamos la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones laborales.
- Fomentamos el acceso de mujeres a posiciones técnicas y de liderazgo en entornos tradicionalmente masculinizados.
- Contamos con un **Plan de Igualdad Registrado** que incluye medidas concretas de conciliación, desarrollo profesional y seguimiento mediante indicadores. Asimismo, se supervisan periódicamente los indicadores de diversidad y se adoptan medidas correctivas en caso de desequilibrios.

Objetivo: *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, promoviendo un entorno inclusivo, libre de acoso y discriminación.*

5. COMPROMISO CON GRUPOS ESPECIFICOS

dMol reconoce la necesidad de proteger especialmente a determinados colectivos en situación de vulnerabilidad, comprometiéndose con los derechos de:

- Mujeres
- Niños
- Trabajadores migrantes
- Minorías étnicas, religiosas o lingüísticas
- Personas de ascendencia africana
- Pueblos indígenas
- Refugiados y personas desplazadas
- Personas en situación de pobreza

Este compromiso se encuentra alineado con los principales instrumentos internacionales en la materia y se integra en nuestras políticas y prácticas empresariales.

6. SISTEMA DE DILIGENCIA DEBIDA EN DERECHOS HUMANOS Y SOSTENIBILIDAD

El sistema de debida diligencia en derechos humanos de dMol constituye un elemento esencial de su modelo de gestión y refleja su compromiso con la conducta empresarial responsable, la sostenibilidad y el respeto a los derechos humanos en todas sus actividades.

Este sistema tiene como finalidad identificar, prevenir, mitigar y, en su caso, reparar los impactos adversos reales o potenciales que puedan derivarse de las operaciones de la empresa, sus servicios y sus relaciones comerciales, incluyendo su cadena de suministro.

La supervisión última del sistema corresponde al Consejo de Administración, que delega su seguimiento operativo en la Dirección y en el Sistema de Gestión Integrado (SGI), asegurando su correcta implantación, seguimiento y mejora continua.

Enfoque de gestión y supervisión de los derechos humanos

Como parte de su sistema de diligencia debida, dMol ha implantado un enfoque estructurado de gestión orientado a garantizar el respeto efectivo de los derechos humanos en todas sus actividades, más allá de una mera declaración de principios.

Este enfoque se basa en la aplicación de procesos periódicos de evaluación, supervisión y mejora continua, que permiten prevenir, detectar y corregir posibles impactos negativos, tanto reales como potenciales, en las personas.

En este sentido, la empresa integra de manera sistemática los principios recogidos en la presente política en sus procesos operativos, en la gestión de personas y en la toma de decisiones empresariales, asegurando su aplicación efectiva a través de la **evaluación continua de riesgos, el seguimiento de condiciones laborales, la integración de criterios de igualdad y no discriminación, la garantía de derechos colectivos, y la supervisión del comportamiento de proveedores y colaboradores.**

Asimismo, este enfoque contempla la utilización activa del canal de denuncias como herramienta de detección temprana, así como la adopción de medidas correctivas y de remediación cuando se identifican desviaciones.

Este sistema permite asegurar que los compromisos asumidos por la organización se traducen en prácticas reales, medibles y supervisadas en todos los niveles.

Metodología de debida diligencia en derechos humanos

El sistema de debida diligencia se estructura en las siguientes fases

1. Integración en las Políticas y Sistemas de Gestión

- Integramos una conducta empresarial responsable en las políticas corporativas y en los sistemas de gestión de la empresa. Este enfoque garantiza que la consideración de los riesgos en derechos humanos forme parte de los procesos de toma de decisiones, de la planificación operativa y de la gestión de proveedores y colaboradores.
- Implantamos políticas específicas que abordan los posibles riesgos de derechos humanos y nos aseguramos de que estas políticas sean conocidas y aplicadas en todos los niveles de la organización.

La supervisión del sistema corresponde a la Dirección y al equipo del Sistema de Gestión Integrado (SGI), asegurando su correcta implantación, seguimiento y mejora continua.

2. Proceso de análisis de riesgos en derechos humanos

- dMol dispone de un proceso sistemático y periódico de análisis de riesgos en derechos humanos, que constituye el elemento central del sistema de diligencia debida.

Este análisis se aplica a:

- Las operaciones propias de la empresa
- La cadena de suministro directa
- Los servicios prestados
- dMol, tiene en cuenta a los distintos grupos potencialmente afectados, incluyendo empleados, comunidades locales, proveedores, subcontratistas y otras partes interesadas.

El proceso de análisis se desarrolla de forma estructurada a través de las siguientes etapas:

- **Identificación de riesgos.** Se analizan las actividades de la empresa y su entorno para identificar posibles riesgos en derechos humanos, utilizando diversas fuentes de información como evaluaciones internas, reuniones de trabajo, diálogo con socios comerciales, revisión documental, bases de datos externas y, cuando es necesario, la participación de expertos especializados
- **Evaluación de Riesgos.** Se realiza la evaluación de los impactos identificados, considerando tanto los impactos reales como los potenciales (EIDH). Este análisis tiene en cuenta factores como la naturaleza de la actividad, el contexto geográfico, el sector de actividad y las características de las relaciones comerciales.
- **Priorización de riesgos.** Los riesgos se priorizan en función de criterios objetivos, tales como la gravedad del impacto potencial sobre los derechos humanos, el número de personas potencialmente afectadas, la probabilidad de ocurrencia, así como las posibles implicaciones legales y reputacionales para la empresa.

Este análisis se realiza de forma periódica, al menos con carácter anual o cuando se producen cambios relevantes en la actividad, ampliándose mediante diálogo con los grupos afectados en caso de riesgos significativos.

3 .Prevención y mitigación de impactos

- En función de los resultados del análisis de riesgos, dMol define e implementa medidas orientadas a prevenir, reducir o eliminar los impactos negativos sobre los derechos humanos.
- Estas medidas pueden incluir la revisión y actualización de políticas y procedimientos internos, la implantación de controles operativos, la formación y sensibilización del personal, así como la incorporación de requisitos específicos en la selección, homologación y evaluación de proveedores.
- En situaciones de riesgo elevado, la empresa refuerza su actuación mediante el diálogo con los grupos potencialmente afectados y la participación de expertos internos o externos.

4. Seguimiento y Monitorización

- dMol realiza un seguimiento continuo de la eficacia de las medidas adoptadas, mediante la definición de indicadores clave de desempeño (KPI), revisiones internas periódicas y auditorías del sistema de gestión.
- Este proceso permite verificar el grado de cumplimiento de la política, identificar posibles desviaciones y adoptar las acciones correctivas necesarias, garantizando la mejora continua del sistema.
- Se evalúa de manera periódica el comportamiento de sus proveedores y colaboradores en materia de derechos humanos, integrando estos criterios en sus procesos de gestión de la cadena de suministro.

5 .Comunicación, Transparencia y Participación

- Informamos de manera clara y transparente sobre cómo se abordan los impactos negativos en los derechos humanos, tanto interna como externamente.
- Facilitamos el acceso a información relevante sobre nuestras políticas, prácticas y resultados en materia de derechos humanos a todas las partes interesadas.
- Mantenemos canales de comunicación abiertos que permiten recoger inquietudes, sugerencias o posibles incidencias relacionadas con los derechos humanos.

5. Comunicación, Transparencia y Participación

- Informamos de manera clara y transparente sobre cómo se abordan los impactos negativos en los derechos humanos, tanto interna como externamente.
- Facilitamos el acceso a información relevante sobre nuestras políticas, prácticas y resultados en materia de derechos humanos a todas las partes interesadas.
- Mantenemos canales de comunicación abiertos que permiten recoger inquietudes, sugerencias o posibles incidencias relacionadas con los derechos humanos.

6. Reparación y Remediación

- En caso de identificarse impactos adversos, dMol se compromete a activar mecanismos adecuados para la reparación o colaboración en la reparación de los mismos, garantizando que las personas afectadas tengan acceso a procedimientos justos, eficaces y confidenciales.
- El canal de denuncias constituye una herramienta clave dentro de este sistema, permitiendo la detección temprana de posibles vulneraciones y su adecuada gestión.

7. Relaciones con las Partes Interesadas

- Involucrar activamente a las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales y la sociedad civil, en la identificación y gestión de los riesgos en derechos humanos.
- Promover un diálogo constante con todas las partes interesadas para fortalecer la vigilancia y rendición de cuentas en el contexto de nuestras operaciones.

8. Periodicidad y Mejora Continua

- El sistema de debida diligencia, incluyendo el análisis de riesgos en derechos humanos, se revisa de forma periódica, al menos con carácter anual o cuando se producen cambios relevantes en la actividad, estructura o entorno de la empresa.
- Este proceso de revisión permite adaptar el sistema a nuevos riesgos, mejorar su eficacia y asegurar su alineación con los estándares internacionales y las mejores prácticas en materia de derechos humanos y sostenibilidad.

7. GOBERNANZA. IMPLEMENTACIÓN Y SUPERVISIÓN

La supervisión última del cumplimiento de la presente política corresponde al Consejo de Administración, que delega su seguimiento operativo en la Dirección y en el Sistema de Gestión Integrado (SGI).

El equipo del Sistema de Gestión Integrado (SGI) reporta regularmente a la dirección sobre su efectividad y cualquier área que necesite mejora.

1. Compromiso del Liderazgo

La alta dirección de dMol es responsable de la implementación y supervisión de este sistema, gestionado por el equipo del Sistema de Gestión Integrado, asegurando que los compromisos con los derechos humanos se traduzcan en acciones concretas.

2. Capacitación y Sensibilización

Proveemos de formación continua a nuestros empleados sobre derechos humanos y cómo estos deben integrarse en sus actividades diarias. Esta capacitación incluirá la identificación y mitigación de riesgos de derechos humanos, así como la promoción de una cultura corporativa que respete y apoye los derechos humanos.

3. Integración en la evaluación del desempeño y compromiso del Consejo

La supervisión del cumplimiento de la presente política forma parte de las responsabilidades del Consejo de Administración, que realiza un seguimiento periódico de su implementación y de los riesgos asociados a los derechos humanos.

Asimismo, dMol integra progresivamente los aspectos relacionados con los derechos humanos y la sostenibilidad en los sistemas de evaluación del desempeño de la organización, incluyendo a la alta dirección, mediante el establecimiento de objetivos, indicadores y criterios vinculados al cumplimiento de esta política.

Este enfoque permite alinear la estrategia empresarial con los compromisos en materia de derechos humanos, reforzando la responsabilidad y la rendición de cuentas en todos los niveles de la organización.

4. Compromiso con la Comunidad

Mantenemos un diálogo constante y abierto con las comunidades afectadas por nuestras operaciones, asegurando que se respeten sus derechos y que sus preocupaciones sean escuchadas y abordadas adecuadamente.

5. Cumplimiento Legal y Normativo

Asegurarnos de que todas nuestras actuaciones cumplan con las leyes nacionales e internacionales relacionadas con los derechos humanos. Además, buscamos ir más allá del mero cumplimiento legal, promoviendo un entorno de trabajo que sea seguro, inclusivo y respetuoso con los derechos de todas las personas.

6. Evaluación y Mejora Continua

Realizar evaluaciones periódicas del sistema de debida diligencia para identificar áreas de mejora y asegurar que nuestras prácticas estén alineadas con los estándares internacionales.

8. CANAL DENUNCIAS Y REMEDIACIÓN

Disponemos de un canal confidencial y seguro para reportar vulneraciones a los derechos humanos o incumplimientos de esta política:

denuncias@dmol.es

Gestionado por el Responsable del Sistema de Gestión Integrado, quien garantiza su tramitación ética, imparcial y respetuosa con la privacidad del denunciante.

Este canal está accesible a empleados y partes interesadas externas, garantizando su uso seguro, confidencial y sin represalias

Garantizamos el acceso fácil y seguro al canal de denuncias anónimo para que cualquier empleado, o parte interesada pueda reportar posibles violaciones de derechos humanos o cualquier otra conducta contraria a nuestro código ético.

El proceso de tramitación de las denuncias es el siguiente:

- Envío de un correo electrónico (puede ser anónimo) a denuncias@dmol.es.
- Identificación y recopilación de datos relevantes.
- Análisis y valoración previa de la denuncia.
- Si se considera necesario, solicitud de una investigación interna.
- Si corresponde, se procederá a un proceso judicial.
- Comunicación del resultado final a las partes implicadas, respetando la confidencialidad del denunciante.

Con el alta de cada nuevo trabajador, se entrega el documento que detalla este procedimiento y se informa sobre el órgano de control interno, representado por el Responsable del Sistema de Gestión Integrada, encargado de gestionar estas denuncias y de supervisar el cumplimiento del plan.

La presente política es pública y está disponible en la página web corporativa (www.dmol.es). Asimismo, se comunica de forma activa a todas las partes interesadas, incluyendo empleados, clientes, proveedores y colaboradores, integrándose en los procesos de formación, acogida y evaluación de proveedores.

Con esta política, reafirmamos nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos como un pilar fundamental de nuestras operaciones y nuestra responsabilidad social corporativa.