

**(COMMUNICATION ON ENGAGEMENT, COE)  
FUNDACIÓN HACIENDAS DEL MUNDO MAYA, A.C.**

Desde: 1 de Agosto de 2020

Hasta: 1 de Agosto de 2022

**Parte I. Declaración de respaldo continuo de Dirección General**

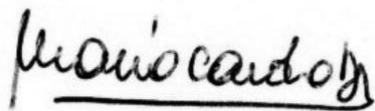
11 de agosto de 2022

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Fundación Haciendas del Mundo Maya, A.C. reafirma su respaldo al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y sus Diez principios en las áreas de los derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y la anticorrupción. Esta es nuestra Comunicación sobre Involucramiento con el Pacto Mundial de la ONU, la retroalimentación sobre su contenido es bienvenida.

En esta Comunicación de Involucramiento, describimos las medidas tomadas por nuestra organización para respaldar el Pacto Mundial de la ONU y sus principios tal como se sugiere para una organización como la nuestra. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente



Carola Diez  
Directora General y Vicepresidenta

## **Parte II. Descripción de medidas**

Fundación Haciendas del Mundo Maya (en adelante FHMM) ha implementado las siguientes medidas para respaldar al Pacto Mundial.

Desde sociedad civil, hemos participado en actividades organizadas por Pacto Mundial México, tanto en temas formativos como en espacios en los que se han dado a conocer los compromisos que tienen las empresas y los grupos de trabajo con los 10 principios, sus acciones estratégicas y desde ahí hemos identificado prácticas que enriquecen nuestra agenda de sustentabilidad.

Un documento que ha sido clave para identificar retos y aprender de las prácticas implementadas es el estudio “Las empresas mexicanas por la agenda 2030 en la década de la acción”, en el cual se evalúa el nivel de avance y madurez de las empresas mexicanas en el camino hacia la sostenibilidad y cómo hacer frente a los retos. Participamos en su presentación ante empresas y organizaciones, así como en los espacios de reflexión. En los momentos que es pertinente para nuestro modelo, las y los responsables de área se han incorporado a diversos espacios formativos (webinars, foros) en los que se identifican mejores prácticas y herramientas clave.

Este año FHMM fue aceptada para ser organización miembro del Programa Aceleradores de la Agenda 2030, iniciativa que organiza MY World México: Hub de Acción por el Desarrollo Sostenible, dentro de éste hemos participado activamente en campañas e iniciativas bajo el liderazgo de jóvenes de comunidades indígenas en la Península de Yucatán que participan en los diferentes programas de FHMM. En este espacio hemos encontrado capacitación en ODS, publicaciones, foros, acceso a oportunidades directamente relacionadas con la Agenda 2030 de la ONU y espacios en los que la voz de la juventud es escuchada y retroalimentada, en congruencia con la prioridad transversal que para FHMM significa trabajar con la juventud rural maya.

Es importante recordar que la metodología de trabajo sistematizada en 2012 en FHMM se fundamenta en el enfoque de Desarrollo Humano y desarrollo de base, donde el trabajar un Programa de Desarrollo Integral Comunitario requirió desde el inicio de FHMM de manera indispensable, activar los mecanismos de acceso y ejercicio de los Derechos Humanos como parte esencial de nuestro Programa de Intervención social para fortalecer

capacidades individuales y colectivas como medio y como fin que permitan el ejercicio de la libertad en todos los sentidos. Para nosotros parte de esta congruencia es ser una institución que entiende esta lógica como parte de su propia Cultura Organizacional, por lo que hemos incorporado en la inteligencia de la institución a medida que va evolucionando el fortalecimiento institucional medidas claras en cuanto a los 10 principios del Pacto Mundial, que describimos a continuación:

## Derechos Humanos

Respecto a protocolos y políticas institucionales, en FHMM comprometidos con la libertad y respeto a las y los colaboradores contamos con:

- Aplicación en tiempo y forma de la NOM 35, desde nuestra área de Desarrollo Humano en coordinación con Recursos Humanos, para conocer el grado de eventos traumáticos, seguridad laboral y factores psicosociales, y basado en los análisis, generación de estrategias para aquellos casos detectados con riesgo psicosocial.
- Actualización de políticas institucionales (antiacoso, antidiscriminación e inclusión de lentes de género), - tanto para colaboradoras y colaboradores, así como participantes de los proyectos-, en las que se garantiza y promueve el trabajo inclusivo sin distinción de género, credo, afiliación, filosofía de vida, preferencia sexual etc. y bajo ninguna circunstancia se permite ningún tipo de acoso o abuso.
- Documentación de prácticas a través de la creación de un código de ética, así como constituir un órgano colegiado como lo es el comité de Ética encargado de la revisión de casos que vulneren a los colaboradores y a quienes se encuentren relacionados con la institución en materia de derechos humanos en congruencia con la esencia y misión de FHMM.
- Protocolos de salud instalados permanentemente para garantizar flexiblemente un ambiente de trabajo seguro, con un control sanitario adecuado, en los que existe seguimiento puntual a casos Covid-19 para garantizar la total recuperación de las y los colaboradores positivos y a su vez asegurar la integridad del resto del equipo mediante protocolos específicos para evitar el contagio.

Respecto a favorecer condiciones dignas de trabajo, en FHMM:

- Contamos con una área especializada en infraestructura y mantenimiento que permite monitorear, mantener y garantizar acceso a espacios con instalaciones

dignas, seguras, cómodas, de conexión y salubres para el buen desarrollo de las actividades tanto para las y los colaboradores, como para las y los participantes que acompañamos de los proyectos comunitarios.

- Para la realización de nuestras actividades en comunidades, nos hacemos corresponsables aportando la facilidad de contar con ciertos automóviles institucionales en óptimas condiciones, monitoreándolos en tiempo real para asegurar las necesidades y requerimientos que se pudiesen presentar.

Además promovemos entre las y los colaboradores y participantes:

- Garantizar la libre expresión de ideas en torno al quehacer del equipo, espacios de escucha, diálogo con equipos para fortalecer equipos de alto desempeño donde se promueve la cultura de la propuesta, que asegure la salud integral y espacios libres de violencia.
- Se promueven espacios enfocados a los Derechos Humanos dentro de la institución, a colaboradores y miembros de comunidad a quienes se acompaña.
- Promovemos la formación continua a nuestras y nuestros colaboradores y participantes de proyectos, a través de acceso y becas a formaciones de interés que sumen valor a la misión prioridades y resultados institucionales así como a su perfil profesional y humano. Desde el área de Educación y Cultura contamos con una estrategia de acompañamiento e inserción laboral para jóvenes de comunidades. En 2021, 13 (8%) colaboradoras y colaboradores participaron en procesos de formación relacionados a temas de Derechos Humanos, correspondiente a 176 horas de formación.
- La salud integral de nuestras y nuestros colaboradores y participantes de proyectos es fundamental y de interés para nuestro sistema FHMM-SER, por esto, desde nuestra área de Desarrollo Humano promovemos el acceso a canalizaciones y monitoreo cuando se debe reforzar alguna situación de salud emocional.

## Trabajo

Respecto a protocolos y políticas institucionales, en FHMM-SER:

- Todas y todos los colaboradores de FHMM-SER, cuentan con contrato formal y prestaciones de ley, garantizando el acceso a servicio social y de vivienda.
- Todas y todos los colaboradores son mayores de edad
- Actualización constante sobre las reformas laborales para aplicarlas en tiempo y forma institucionalmente; tanto en contratos como en la práctica, siempre

cumpliendo y haciendo valer los derechos laborales de las y los colaboradores y participantes de los proyectos comunitarios.

- Anualmente se revisa el desempeño de los colaboradores así como perspectiva de plan de crecimiento en la institución y se realizan dependiente de los resultados aumentos de salario, cuidando considerar la inflación anual, para conservar la calidad de vida.
- Contamos con perfiles y bandas salariales que permiten tener criterios objetivos sobre las funciones de las y los colaboradores y su remuneración de acuerdo con preparación experiencia y desempeño.
- Garantizamos el pago en tiempo y forma a las y los colaboradores.
- Se respeta el límite de horas de trabajo semanales por ley.
- Mantenemos el firme compromiso como meta institucional de ingreso asegurado para talento de comunidad correspondiente al 20% de la plantilla total de FHMM-SER; actualmente el 50% de nuestras y nuestros colaboradores son originarias y originarios de comunidades rurales de la región.
- Dentro del Programa de Desarrollo Integral Comunitario, desde la línea estratégica de Empresas Sociales y en una agenda de comercio justo se cuenta con una práctica de realizar con las empresarias sociales ejercicios periódicos de costeos para actualizar sus precios a mercado en los productos que comercializan a través de sus empresas sociales artesanales o bien agrodiversas en lo que resulta aplicable y vincularlas a mercados diferenciados, todos elementos que contribuyen principalmente al ODS 8.

Además, promovemos institucionalmente en las y los colaboradores y participantes, lo siguiente:

- Desde el sistema FHMM-SER comprendemos la relevancia de promover oportunidades constantes a nuestras y nuestros colaboradores, a través, del proyecto especial Transfórmate de liderazgos emergentes se permite el crecimiento y desarrollo integral de talento joven dentro de la institución.
- Respetamos los horarios laborales y promovemos el derecho a la desconexión al terminar la jornada laboral y evitar prácticas laborales fuera de este horario; cuando existen casos en los que el horario laboral se traspasó, contamos con un sistema de días para que los y las colaboradoras redistribuyan sus días de descanso obligatorios
- Se promueve el crecimiento constante del equipo a otras áreas de mayor toma de decisiones.
- Se respetan las maneras de pensar y de actuar de las y los colaboradores de los proyectos y las relaciones de colaboración se establecen de acuerdo a los valores institucionales, principios, de manera justa y equitativa.

## **Medio Ambiente**

Desde FHMM-SER comprendemos la relevancia del uso de tecnologías armoniosas con el ambiente, y estamos comprometidos con el uso de ecotecnias, como una alternativa a contribuir al cuidado del medio ambiente y los recursos naturales; actualmente:

- Contamos con equipos de generación de energía limpia mediante paneles fotovoltaicos.
- Contamos con paneles solares para la generación de electricidad.
- Reutilizamos toners para equipos de impresión.
- Se utiliza papel reciclado en nuestros centros de copiado e impresión.
- No se usan pesticidas con los productores que tenemos relación comercial.
- Se siguen procedimientos para la prevención de contaminación al medio ambiente, y se promueven en conjunto con las comunidades información y acciones sostenibles pertinentes para su protección.

Respecto a la promoción de acciones en pro del medio ambiente y recursos naturales:

- Promovemos la reducción del uso de energía eléctrica, gasolina y otros consumibles en las oficinas.
- Durante las reuniones, eventos, cierres, asambleas que se generan en FHMM-SER, se fomenta el consumo de comida saludable y sin excesos de azúcares, y el no uso de desechables, así como el consumo de agua potable que filtramos en nuestras instalaciones.
- A su vez, dentro del Programa Integral de Desarrollo Comunitario en la línea estratégica de Recursos Naturales se pretende evolucionar en formación, actualización constante para brindar las mejores prácticas en el resto de las líneas estratégicas. Por ejemplo, se promueve minimizar el uso de químicos en los procesos tanto en artesanía como en agricultura. Se fomenta el desarrollo de prácticas de cultivo agroecológicas y el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales como consumo de hortalizas y maíz nativos entre redes locales. Además, de prácticas sustentables con relación al uso de energía, materiales, uso de materiales reciclados y desarrollo de planes comunitarios autogestionados para la sensibilización comunitaria sobre la gestión de residuos sólidos.
- FHMM lidera el diseño y gobernanza de un Comité de Sustentabilidad con otras organizaciones en el territorio, habiendo propuesto integrar como herramienta de trabajo el estándar de NEPCON para fijar prioridades en el cuidado al medio ambiente.
- Se realizó en 2021 un piloto de auditoría ambiental, elemento que nos permite tener un diagnóstico inicial para gestionar acciones puntuales que contribuyan al fomento de una responsabilidad ambiental.

## **Anticorrupción**

Respecto a protocolos y políticas institucionales, en FHMM-SER:

- Contamos con políticas anticorrupción y reglamentos dentro de la empresa con los colaboradores. En los convenios comerciales y contratos con clientes incluimos una cláusula al respecto (anticorrupción, prevención de lavado de dinero).
- Implementación de Políticas, normas de transparencia y rendición de cuentas institucional y en las comunidades acerca de aspectos administrativos-financieros.
- En el área de administración y finanzas se cuenta con protocolos del régimen RESICO (Régimen simplificado de confianza) para dar de alta a personas o empresas proveedoras que sí cumplen con sus responsabilidades fiscales. Además, contamos con un registro de proveedores que permite tener trazabilidad sobre los proveedores con los que operamos y su información actualizada fiscal que garantice que cumplen con los requerimientos que demanda la autoridad para operar.
- Como ya se mencionó en el apartado de Derechos Humanos, el código de ética permite abonar tanto en el área de Derechos Humanos y Anticorrupción; para hacer explícitos los principios, que vivimos diariamente y que guían nuestro camino para promover el bienestar de las y los colaboradores y participantes de los proyectos. Estos valores hacen posible un ambiente de trabajo cálido, seguro, respetuoso, inclusivo y transparente que nos permite cumplir a cabalidad y con eficiencia nuestra misión.
- Desde 2007 somos miembros oficiales del World Fair Trade Organization (WFTO), asociación global de 401 organizaciones que se comprometen a mejorar las condiciones de vida de los productores económicamente desfavorecidos.

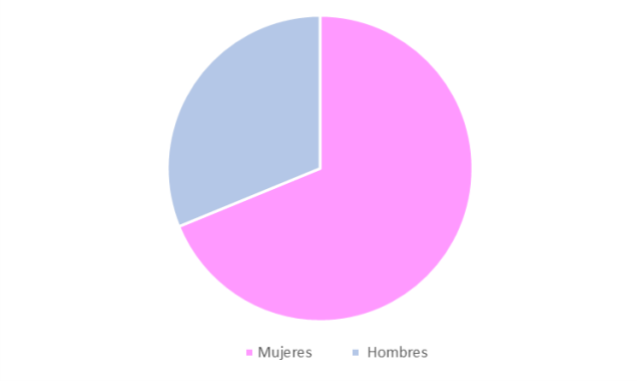
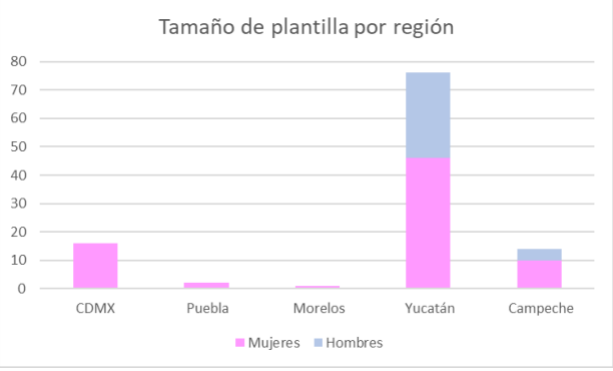
*Nota: Basado en nuestra metodología de Intervención Acción Participativa y en nuestro compromiso con los 10 principios de Pacto Mundial, las acciones señaladas se extrajeron de cuestionarios realizados por las y los líderes de área, permitiendo un mayor involucramiento, análisis y referente objetivo sobre las acciones que día a día implementamos como sistema FHMM-SER, contribuyendo a un constante diálogo entre las áreas de oportunidad y las fortalezas con las que hoy contamos.*



### **Parte III. Medición de Resultados**

Dentro de nuestro modelo de gestión en sustentabilidad, hemos identificado los indicadores que nos parecen más relevantes para medir los resultados en las actividades descritas en el inciso anterior. Estos indicadores están alineados al GRI.

Principio de Pacto Mundial	Indicadores Reporting (GRI) Global Initiative	Resultados
<p><b>Principio 1. Derechos Humanos</b></p> <p>Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional</p>	<p><b>Indicadores Derechos Humanos</b></p> <p><b>Inversión:</b> Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los Derechos Humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.</p>	<p>176 horas de formación en Derechos Humanos de 2133 horas de formación con distintas temáticas relacionadas a la vocación, perfil y necesidad de las y los colaboradores e institucionales.</p> <p>13 personas colaboradoras participaron en procesos de formación relacionados a temas de Derechos Humanos.</p>



<p><b>Principio 3</b></p> <p><b>Estándares Laborales</b></p> <p>Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva</p>	<p><b>Indicadores Básicos Generales</b></p> <p>a. Número de empleados por contrato laboral y sexo.</p> <p>b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo.</p> <p>c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo.</p> <p>d. Tamaño de la plantilla por región y sexo.</p> <p>e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas.</p>	<p>En FHMM el 100% de nuestras colaboradoras y colaboradores están contratados vía nómina, contando con las prestaciones que señala la ley. 90% cuenta con contratos indeterminados y 10% con contratos determinados. En la figura 1, se observa que el porcentaje y número de colaboradoras (n=97) es mayor que el de hombres (n=45).</p>  <p>Figura 1. Porcentaje de colaboradoras y colaboradores por sexo contratados y contrados vía nómina.</p>  <p>Figura 2. Número de colaboradores y colaboradoras por sexo y región.</p> <p>En la figura 2, se observa que la mayor cantidad de colaboradoras y colaboradores son de las regiones en las que intervenimos (Yucatán y Campeche) a través de nuestro modelo de Desarrollo Integral Comunitario, seguidos de CDMX. Dicho resultado señala que el desarrollo del talento es nacional, regional y local, apegados</p>
---	---	--

		a nuestro compromiso de continuar fortaleciendo en la Península.
<b>Principio 6</b> <b>Estándares Laborales</b> Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y ocupación.	<b>Indicadores de Prácticas Laborales y Trabajo Digno</b>  <b>Capacitación y Educación:</b>  Promedio de Horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y categoría laboral.  Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.	 <p>El 81% de las y los colaboradores de FHMM han participado en procesos de capacitación relacionados a las prioridades estratégicas de la organización.</p>  <p>El 100% de colaboradores y colaboradoras reciben evaluaciones de desempeño de manera anual, con espacios de devolución <i>peer to peer</i>.</p>

### Diversidad e Igualdad de Oportunidades:

Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

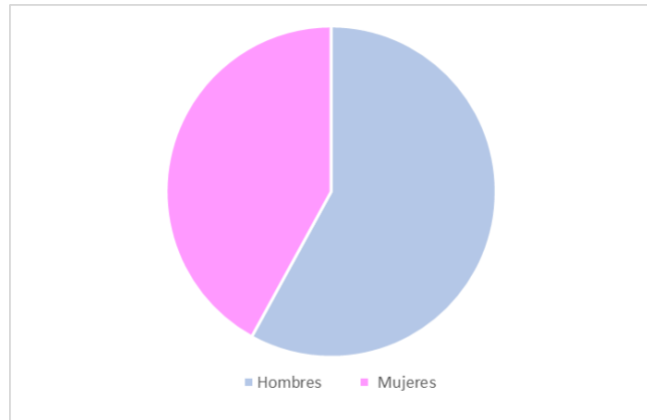
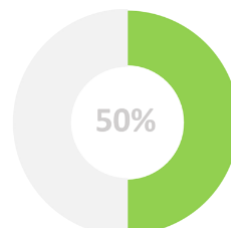
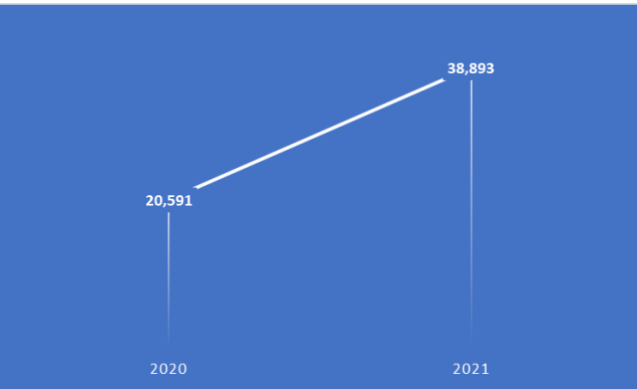


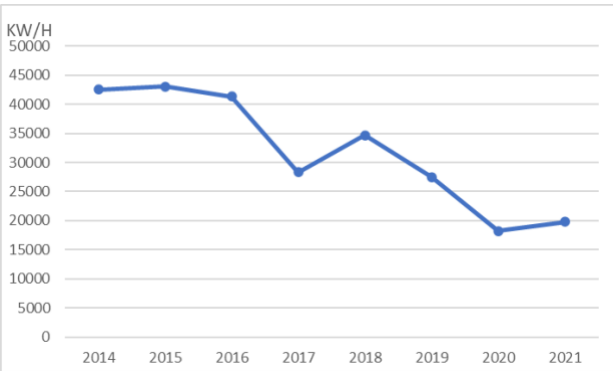
Figura 3. Composición del consejo directivo de FHMM.

En la figura 3, apreciamos que los hombres representan el mayor porcentaje del consejo directivo de FHMM, respecto a mujeres, sin embargo, no existen diferencias significativas aparentes dado que la diferencia es mínima (Hombres: 58% y Mujeres: 42%).



El 50% de las y los colaboradores son de origen de comunidades rurales.

<p><b>Principio 7 Medio Ambiente</b></p> <p>Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas.</p>	<p><b>Indicadores Económicos</b></p> <p><b>Emisiones:</b></p> <p><b>Lts de gasolina consumido por periodo</b></p>	 <p>Figura 4. Consumo de Litros de gasolina periodo 2020-2021. Como primer paso, medimos el consumo, para evaluar cómo plantear metas.</p> <p>En la figura 4, se aprecia que existió un aumento del 2020 al 2021 en el consumo de litros de gasolina, pues en 2020 las actividades presenciales disminuyeron ante las restricciones a la movilidad por la pandemia por COVID 19. Sin embargo, resaltamos la promoción de buenas prácticas entre las y los colaboradores en las que se comparten rutas para optimizar y disminuir este uso.</p>
<p><b>Principio 8 Medio Ambiente</b></p> <p>Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.</p> <p><b>y Principio 9 Medio Ambiente</b></p> <p>Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.</p>	<p><b>Indicadores de Medio Ambiente</b></p> <p><b>Energía:</b></p> <p><b>Consumo Energético Interno.</b></p>	<p>En la figura 1 observamos que el consumo energético interno en KW/H mantiene un comportamiento de disminución de 2014 a 2021 respecto al promedio 31921.75 KW/H anual de consumo de energía de 7 años (2014-2021) en la institución. Adicionalmente, a partir del 2016 se adquirieron paneles solares y en 2017 inicia el ciclo de uso, hecho que se observa en la gráfica con menores consumos a partir de dicho año y manteniendo un patrón similar en los siguientes años. También se observa la mayor disminución de consumo en el 2020 derivado de la emergencia sanitaria de COVID-19, pero con un símil en comportamiento durante el 2021. Dicho resultado a mediano plazo, lo atribuimos al uso de paneles solares, modo de trabajo híbrido y a la promoción de buenas prácticas en el uso de la energía</p>

<p>Nota: Se colocan ambos principios para resaltar la complementariedad de estos en el indicador de consumo energético interno.</p>		<p>eléctrica por las y los colaboradores.</p>  <table><caption>Data for Figura 1. Consumo de luz en KW/H por año.</caption><thead><tr><th>Año</th><th>Consumo (KW/H)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2014</td><td>42,000</td></tr><tr><td>2015</td><td>43,000</td></tr><tr><td>2016</td><td>41,000</td></tr><tr><td>2017</td><td>28,000</td></tr><tr><td>2018</td><td>35,000</td></tr><tr><td>2019</td><td>28,000</td></tr><tr><td>2020</td><td>18,000</td></tr><tr><td>2021</td><td>20,000</td></tr></tbody></table> <p>Figura 1. Consumo de luz en KW/H por año.</p>	Año	Consumo (KW/H)	2014	42,000	2015	43,000	2016	41,000	2017	28,000	2018	35,000	2019	28,000	2020	18,000	2021	20,000
Año	Consumo (KW/H)																			
2014	42,000																			
2015	43,000																			
2016	41,000																			
2017	28,000																			
2018	35,000																			
2019	28,000																			
2020	18,000																			
2021	20,000																			
<p><b>Principio 10 Anti – corrupción</b> Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.</p>	<p><b>Indicadores Básicos Generales</b></p> <p><b>Ética e integridad</b> Valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta y códigos éticos.</p> <p>Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, para consultar los asuntos relacionados con la integridad de la organización tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.</p>	<p>Código de Ética en el sistema FHMM/SER que incluye políticas en el tema anticorrupción.</p> <p>Códigos de Conducta en Comunidad</p> <p>El sistema cuenta con un Comité de Ética que vela por el cumplimiento de los valores y principios éticos, formado por personas de equipo operativo y consejo directivo.</p>																		