




CÓDIGO DE ÉTICA



Tipo de documento:	Código	Nivel:	2
Código de documento:	CO-RH-001	Versión de documento:	08
Emisión de documento:	24/07/15	Próxima revisión:	21/10/24
Autor:	Certificaciones		
Aprobado por:	Dirección Ejecutiva		
Confidencialidad:	Interno		

Aprobación

Elaboró	Revisó	Autorizó
Diana Carolina Banda Núñez 	Alejandra Monserrat Barba Valadez 	Carlos Nabor Díaz de León 

Control de cambios

Fecha	Versión	Autor	Cambios
24/07/15	01	Certificaciones	Elaboración de Documento
24/07/16	02	Certificaciones	Revisión de Documento

Código: **CO-RH-001**

Versión: **08**

Página **2** de **37**

Emisión: **24/07/15**

Próxima Revisión: **21/10/24**

Nivel: **7**

24/07/17	03	Certificaciones	Revisión de Documento
24/07/18	04	Certificaciones	Revisión de Documento
24/07/19	05	Certificaciones	Revisión de Documento
24/07/20	06	Certificaciones	Revisión de Documento
21/10/21	07	Certificaciones	Revisión de Documento
21/10/24	08	Certificaciones	Actualización de Documento

1. Objetivo.

Determinar los principios éticos generales dentro de Ecodeli industrial, para mantener y mejorar todas las relaciones interpersonales, así como gestionar los posibles conflictos de intereses que puedan presentarse dentro de la empresa

Espíritu del Código:

El Código proporciona información y principios básicos sobre áreas clave que le permitirán reconocer y responder a cuestiones éticas y relacionadas al cumplimiento en el trabajo, de manera coherente con el compromiso de la dirección en mantener un ambiente de inclusión e igualdad laboral, no discriminación, libre de toda violencia, para todo el personal que tenga un proceso de reclutamiento, selección, contratación, labore o tenga cualquier proceso interno o externo con ECODELI.

Nuestras políticas de calidad, ambiental, inclusión laboral, igualdad laboral y no discriminación, contra la violencia laboral, anticorrupción, riesgos psicosociales, horarios flexibles, reclutamiento, están armonizadas con el presente código de ética.

FILOSOFÍA ECODELI

MISIÓN

Ecodeli es una empresa que brinda productos ecológicos y servicios integrales de limpieza profesional, que busca y promueve su crecimiento e innovación constante, contando con cobertura nacional, permitiendo así que se cumplan los parámetros de operación que la colocan como la opción más competitiva para los clientes.

VISIÓN

En Ecodeli buscamos ser una empresa con solidez financiera, que supere las expectativas de los clientes innovando tácticas de limpieza, teniendo presencia en todo el país y un reconocimiento a nivel nacional en productos y servicios de limpieza.

VALORES

Honestidad

Lealtad

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 3 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

Liderazgo
Trabajo en equipo
Superación
Respeto

2. Alcance.

Ecodeli Industrial y todas sus partes interesadas

3. Código de Ética

¿Por qué tenemos un Código de Ética?

En Ecodeli Industrial queremos ser competitivos porque nuestro éxito y el de nuestro personal dependen de ello. Al mismo tiempo, sabemos que el éxito no durará mucho si no está basado en buenas prácticas empresariales. En Ecodeli Industrial queremos que nuestra competitividad esté basada en los principios de Respeto, Responsabilidad y Determinación.

Estos principios describen el comportamiento que esperamos de todo nuestro personal y del resto de los grupos de interés.

Nuestra clientela, proveeduría, personal, autoridades, comunidad y todo aquél que tenga algún proceso con Ecodeli Industrial tienen derecho a esperar que llevemos nuestros negocios con integridad, y nuestro personal tiene que poder sentirse orgulloso de lo que han conseguido y de cómo lo han conseguido.

Queremos que Ecodeli Industrial sea una empresa en la que su personal esté orgulloso de trabajar, y que sea admirada por los demás.

El Código de Ética de Ecodeli Industrial es una guía hacia los principios generales, que impregnan todas las relaciones con las que trabajamos y, no menos importante, entre nosotros mismos; el saber cómo gestionar los posibles conflictos de intereses y cómo denunciar las sospechas de no cumplimiento.

Esperamos que todo el personal mantenga el mayor nivel de comportamiento ético y de integridad. Los cimientos sólidos son fundamentales para el éxito a largo plazo.

El área responsable del Código es la Dirección Corporativa a cargo de Carlos Nabor Diaz de León quien al no encontrarse toma la responsabilidad Marisela Martinez Guzman.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 4 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

Contenido

¿Por Qué Tenemos Un Código De Ética?	3
RESPECTO	7
¿Qué son los derechos humanos?.....	7
<i>Derechos humanos</i>	7
¿Qué es dignidad humana?	7
<i>Dignidad humana</i>	7
¿Qué son los derechos laborales?.....	7
<i>Derechos laborales</i>	7
<i>Trabajo infantil</i>	8
<i>Trabajo forzoso</i>	8
<i>Libertad de asociación</i>	9
<i>Política de igualdad laboral, no discriminación e inclusión laboral</i>	10
<i>Diversidad e igualdad de oportunidades</i>	16
<i>Trabajo libre de violencia</i>	17
Condiciones mínimas que se deben de observar en cualquier relación laboral ¡Error! Marcador no definido.	
¿Qué consideramos comunicación asertiva?.....	17
<i>Comunicación asertiva</i>	17
¿Qué consideramos respeto mutuo y privacidad?	18
<i>Respeto mutuo y privacidad</i>	18
¿Qué consideramos seguridad y salud en el trabajo?	18
<i>Seguridad y salud en el trabajo</i>	18
¿Qué consideramos protección al medio ambiente?	18
<i>Protección al medio ambiente</i>	18
¿Qué consideramos nuestra responsabilidad social?	19
<i>Respeto a la ley</i>	19
<i>Fomentamos la sostenibilidad</i>	19
<i>Nuestra comunidad</i>	20

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 5 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

RESPONSABILIDAD	20
¿Cómo salvaguardamos los bienes de la empresa?	20
<i>Bienes de la empresa</i>	20
<i>Sistemas de información, correo electrónico e internet</i>	21
<i>Información confidencial e interna</i>	21
<i>Derechos de propiedad</i>	22
<i>Conflictos de interes</i>	22
<i>Lavado de dinero</i>	23
<i>Registros financieros</i>	23
<i>Oportunidades corporativas</i>	23
¿Cómo seleccionamos a nuestra cadena de valor?	23
<i>Cadena de valor</i>	23
<i>Proveduría</i>	24
<i>Consultoría y asesoría</i>	24
<i>Subcontratistas</i>	24
<i>Instituciones bancarias</i>	24
¿Cómo actuamos con la cadena de valor?	25
<i>Instituciones públicas gubernamentales</i>	25
<i>Funcionarios públicos</i>	25
<i>Desarrollo personal en actividades públicas gubernamentales</i>	25
¿Cómo ayudamos a nuestra clientela a tener éxito?	26
<i>Calidad y rendimiento</i>	26
<i>Confianza e integridad</i>	26
<i>Competencia justa</i>	26
<i>Sobornos, pagos indebidos</i>	30
<i>Regalos y atenciones</i>	30
DETERMINACIÓN	30
¿Quiénes informan sobre el no cumplimiento, dudas, sugerencias, quejas o denuncias del código de ética?	30
<i>Alcance general</i>	30

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 6 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

¿Cómo difundimos de manera interna el código de ética?.....	31
<i>Difusion interna</i>	31
¿Cómo informar sobre el no cumplimiento, dudas o sugerencias?	32
<i>Medios para informar</i>	32
¿Cómo sé que puedo informar sobre el no cumplimiento, dudas o sugerencias sin que esto me cause alguna represaría?.....	32
<i>Transparencia, imparcialidad, y confidencialidad</i>	32
¿Cuáles son los tipos de sanciones por no cumplimiento al código de ética?	33
<i>Violaciones y sanciones</i>	33
<i>Sanciones</i>	33
<i>Rescisión de las relaciones de trabajo</i>	34
¿Cómo se determina una sanción?.....	35
<i>Resolución</i>	35
Reconocimiento al Código de Ética.....	36

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 7 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

RESPECTO

¿Qué son los derechos humanos?

DERECHOS HUMANOS

Respetamos a toda persona siempre, tienen la libertad y el derecho a tener diversidad de pensamiento.

Son el conjunto de libertades sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

¿Qué es dignidad humana?

DIGNIDAD HUMANA

Respetamos cada persona que tiene una identidad personal, marcada por sus propios rasgos, que le hacen diferente del resto de individuos.

La dignidad es exclusivamente del ser humano, una cualidad que sólo le pertenece al mismo, situándolo por encima de cualquier otra criatura de la naturaleza, por el hecho de ser persona, por el hecho de ser un ser racional.

La razón es lo que le da al ser humano la capacidad de pensar y elegir, de valorar, de hacer su propia crítica, de decidir, le da su capacidad de obrar, de valorar una situación y optar por una conducta u otra.

La racionalidad de la persona hace que ésta necesite vivir en un entorno que le permita desarrollarse y perfeccionar su naturaleza humana en todas sus facetas, por lo que está firmemente unida a la idea de libertad.

Esto supone que sólo desde el respeto a la libertad del individuo y sus derechos, guarda su dignidad, su capacidad de desarrollar por sí mismo, su racionalidad, su libertad y personalidad, mismas que estén estrechamente vinculadas entre sí.

¿Qué son los derechos laborales?

DERECHOS LABORALES

Conocemos los asuntos que pudieran transgredir los derechos humanos en el trabajo.

Los Derechos laborales son todos aquellos que permiten la realización de un trabajo digno y socialmente útil, procurando el respeto a la dignidad humana, la integridad psicológica, y física de la persona trabajadora.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo consideran los derechos humanos laborales como valores de vital importancia, abarcando cuatro temas prioritarios:

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 8 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

1. La abolición del trabajo infantil
2. La eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas
3. La libertad asociación,
4. Igualdad laboral y no Discriminación para prevenir, eliminar y erradicar la violencia, hostigamiento y acoso en todas sus formas

TRABAJO INFANTIL

Vigilamos cumplir con la abolición del trabajo infantil, no contratando personal menor de edad.

El término “trabajo infantil” suele definirse como todo trabajo que priva a la niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

Así pues, se alude al trabajo que:

- es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral de la niñez;
- interfiere con su escolarización puesto que:
- les priva de la posibilidad de asistir a clases;
- les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
- les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

No todas las tareas realizadas por la niñez deben clasificarse como trabajo infantil que se ha de eliminar. Por lo general, la participación de la niñez y adolescencia en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal ni interfieren con su escolarización se considera positiva. Entre otras actividades, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o las tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de la niñez y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones y experiencia, y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta.

En Ecodeli Industrial vigilamos el cumplimiento de las leyes vigentes en nuestro país para la abolición del trabajo infantil. No contratamos menores de edad y queda prohibido realizar la contratación de menores de edad, ya que son consideradas violencia en su peor forma, y es atentaría contra los derechos y dignidad humana.

TRABAJO FORZOSO

Respetamos la sobre la libre elección de trabajo de cada individuo.

Se considera “trabajo forzoso” todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

Ecodeli Industrial prohíbe la limitación de la libertad de movimiento de personal, la retención de los salarios o de los documentos de identidad, la violencia física o sexual, las amenazas e

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 9 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

intimidaciones, o deudas fraudulentas de las cuales el personal no pueden escapar, ya que se considera violencia en su peor forma, y es atentaría contra los derechos y dignidad humana.

En Ecodeli Industrial promovemos las condiciones equitativas y satisfactorias que dignifican y permite el desarrollo de las capacidades propias de cada individuo a través de una relación de trabajo personal con un contrato individual de trabajo, bajo la subordinación a una persona, y mediante el pago de un salario.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

No coartamos el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico digno para el personal que labora y su familia.

Ecodeli Industrial Prohíbe obligar al personal por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura y a intervenir en cualquier forma en el régimen interno de la agrupación, ya que se considera violencia en su peor forma, y atenta contra los derechos y dignidad humana.

En Ecodeli Industrial La libertad de asociación es un derecho humano fundamental cuyo ejercicio tiene gran trascendencia en las condiciones de trabajo y de vida, así como en el desarrollo y la progresión de los sistemas económicos y sociales.

Ecodeli Industrial proporciona acceso de internet y correo electrónico institucional por lo que está autorizada a supervisar el uso del correo electrónico y de Internet.

Todas las comunicaciones por correo electrónico e Internet efectuadas con los medios de Ecodeli Industrial se tratarán como información de trabajo. Por ello, podrá ser vista, recuperada, supervisada y divulgada por la empresa.

Título: CÓDIGO DE ÉTICA		
Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 10 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL, NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL

CONSIDERACIONES

Ecodeli Industrial está formada por la Dirección General y todo su personal, los cuales están comprometidos en trabajar con el absoluto respeto a derechos humanos y laborales, brindando igualdad de oportunidades igualitarias entre mujeres y hombres sin discriminación, para un mejor cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente en materia Igualdad Laboral y No Discriminación.

OBJETIVO

Dar cumplimiento a la Política de Igualdad laboral, No Discriminación e inclusión laboral de Ecodeli Industrial integrando, implementando y ejecutando dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas laborales y de no discriminación que favorezcan su desarrollo integral conforme lo establecido en la normatividad vigente en materia de Igualdad y No Discriminación a nivel internacional y nacional.

ALCANCE

La presente política es aplicable a todo su personal sin importar el tipo de contrato, estructura u honorarios que labora en Ecodeli Industrial

ÁREA REPOSABLE

La Dirección General designa como responsable a la persona titular de la dirección corporativa y al mismo de Comité de sustentabilidad laboral que tiene por objeto la difusión, desarrollo, implementación, vigilancia y evaluación de la presente Política y sus objetivos.

DECLARATORIA

En fortalecemos la cultura de respeto de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, salvaguardando los derechos humanos y laborales de todo su personal, por lo queda prohibido de manera explícita cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de los centros de trabajo hacia el personal y entre el personal, por motivos de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, condición económica, de salud, jurídica, embarazo, estado civil, o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales o migratorias, o cualquier otro mencionado en la fracción III del artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, rechazamos cualquier tipo de discriminación, cualquier tipo de sesgo sexista, o el solicitar certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Adquirida en nuestros procesos de reclutamiento, selección, contratación y permanencia de personal.

En Ecodeli Industrial respetamos los derechos humanos y laborales basados en el principio de un trabajo libre de cualquier tipo de violencia; prohibimos, prevenimos, atendemos y sancionamos el maltrato, las conductas y comportamientos de violencia, hostigamiento, acoso en todas sus formas.

La Dirección General de Ecodeli Industrial tiene el firme compromiso de dar cumplimiento a la presente política de igualdad, no discriminación e inclusión laboral, para asegurar la igualdad en

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 11 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres que trabajen aquí, con la finalidad de desplegar un ambiente armonioso a través de acciones donde se promueva un equilibrio en la vida personal, familiar y laboral.

Nos comprometemos a cumplir las leyes laborales y de empleo correspondientes, incluidas aquellas concernientes a la libertad de asociación; privacidad; convenios laborales; horarios de trabajo; sueldo y pago; al no trabajo forzado, al no trabajo obligatorio e infantil; la discriminación, acoso laboral e inclusión de personas que hayan sido portadoras, familiares, y/o hayan estado en contacto con personas diagnosticadas con COVID-19.

Nos comprometemos a analizar cualquier situación de crisis a profundidad y con la adecuada gestión de riesgo para que la última opción ante una reducción presupuestal sea el despido de nuestro personal.

Nos esforzamos por garantizar que todas las personas que trabajan en nuestro nombre traten a sus compañeros y compañeras con respeto, es decir, de manera justa, profesional y con honestidad.

POLITICA DE PREVENCIÓN CONTRA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Objetivo.

Importancia identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como la promoción de un entorno organizacional favorable dentro de Ecodeli Industrial.

Por lo anterior el objetivo de esta política es establecer un marco de referencia para el cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018

Alcance.

Ecodeli Industrial y todo aquella persona candidata o persona que tenga relación con la empresa.

Política de prevención de riesgos psicosociales

Definición de conceptos

Acontecimiento traumático severo: Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 12 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

Apoyo social: Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre las personas trabajadoras; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

Autoridad laboral: Las unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas.

Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo: La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las personas trabajadoras del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad de la persona trabajadora; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Medidas de prevención y acciones de control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 13 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de la persona trabajadora, que pueden dañar su integridad o salud.

Política

Ecodeli Industrial en relación con la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, se asumen los compromisos siguientes:

- Es obligación de la supervisión, gerencias y direcciones aplicar esta política y predicar con el ejemplo;
- Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable;
- Se aplican medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas;
- Se cuenta con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos;
- Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
- Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención;
- Todas las personas trabajadoras participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
- Se respeta al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y
- Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de las personas trabajadoras y empleados.

Obligaciones del patrón:

Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable. Por lo anterior Ecodeli Industrial está obligado a:

- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluar el entorno organizacional

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 14 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

- Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indiquen.
- Identificar a las personas trabajadoras que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención.
- Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a las personas trabajadoras expuestas a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud.
- Difundir y proporcionar información a las personas trabajadoras.
- Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y personal al que se les practicó exámenes médicos.

Obligaciones de las personas colaboradoras:

Las personas trabajadoras por igual tienen obligaciones, que son el complemento de las obligaciones patronales, estas obligaciones son:

- Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.
- Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene.
- Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
- Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas,
- los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 15 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

Principios de política de prevención de riesgos psicosociales:

1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, Ecodeli Industrial se compromete:
 - a) Realizar reuniones y/o espacios para que todas las personas trabajadoras tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
 - b) Mantener limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos;
 - c) Tratar con amabilidad y cortesía a las y los compañeros de trabajo, jefaturas, sub alternancia visita, proveeduría y clientela;
 - d) Atender todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos;
 - e) Realizar exámenes médicos al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener su salud;
 - f) Llevar a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada persona trabajadora en el puesto para el cual cuenta con capacidades y preparación acordes;
 - g) Realizar planes de promoción interna, y
 - h) Capacitar a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
2. Promover el sentido de pertenencia de las personas trabajadoras a la organización, se hace hincapié en que todas y todos las personas trabajadoras son importantes para la empresa, ya que no puede funcionar si no se cuenta con personal desde el personal de la limpieza, pasando por la operación, personal administrativo y hasta el personal directivo.
3. Fomentar el compromiso, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, impartir a su personal las capacitaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.
4. Para lograr la definición precisa de responsabilidades para las personas trabajadoras, difundir y promover el seguimiento a los manuales de organización y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 16 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

5. Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, este centro de trabajo publica anuncios, noticias y avisos de interés para personal relativos a las labores y operaciones de la misma, y éstos, a su vez, pueden publicar el mismo tipo de anuncios, noticias y avisos.

6. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, este centro de trabajo realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo, para tal efecto, define en los manuales de organización y en las descripciones de puesto que se emiten, así como en el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.

7. Para reconocer el desempeño de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, se evalúa por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno de su personal, lo cual se lleva a cabo personalmente por conducto del personal de supervisión o jefatura inmediata de la persona trabajadora de que se trate y los resultados de la misma sirven de base para la determinar el reconocimiento o beneficios a las personas trabajadoras sobresalientes.

8. Ecodeli Industrial se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos.

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Celebramos la diversidad

Ecodeli Industrial considera que la diversidad es un activo de la compañía. Diferentes instituciones, empresas, escuelas, hospitales de todo la República Mexicana se han unido a lo largo de los años, y hemos dado la bienvenida a todas las personas, erradicando toda distinción.

Todo el personal que labora en Ecodeli Industrial debe desarrollar su actividad profesional en la empresa, con la clientela, proveeduría y demás grupos de interés, con respeto por todas las personas, sin tener en cuenta sus diferencias o semejanzas.

Ecodeli Industrial contrata y promociona a todo su personal de acuerdo con sus capacidades profesionales. Queda prohibido todo tipo de discriminación al personal del centro de trabajo, así como en los procesos de contratación de personas, en su retribución, en el acceso a la formación, la promoción, baja, o jubilación, basada en sexo, salud, edad, origen racial o nacional, casta, religión, discapacidad, orientación sexual, pertenencia a sindicatos o afiliación política.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 17 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA

Trabajamos para crear un entorno libre de violencia

Ecodeli Industrial en la búsqueda constante de respetar los derechos humanos y laborales, de mejorar las condiciones laborales, de trato, y la calidad de vida, de la persona trabajadora, prohíbe todo tipo de discriminación, distinción, exclusión o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, laborales y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, de estar próximo a jubilarse, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

El principio de un Trabajo Libre de Violencia es basado en el respeto a los derechos humanos y laborales; prohibimos, prevenimos, atendemos y sancionamos el maltrato, las conductas y comportamientos de violencia, hostigamiento, acoso en todas sus formas, la segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal, y todas las formas de intolerancia como la homofobia, xenofobia, misoginia u otras conexas.

¿Qué consideramos comunicación asertiva?

COMUNICACIÓN ASERTIVA

Fomentamos las comunicaciones habituales y abiertas

Las comunicaciones habituales del personal de la dirección y sus equipos son fundamentales para el éxito en los negocios. Estas comunicaciones, que normalmente tienen la forma de reuniones o informaciones, deben tratar de la estrategia de la actividad, de los objetivos a largo plazo y de las prioridades inmediatas.

Ecodeli Industrial complementa las comunicaciones entre todo su personal mediante comunicados, contenidos de Internet, capacitaciones, reuniones, presentaciones, etc. Las comunicaciones deben también dejar clara la forma en que las personas que laboran en Ecodeli Industrial contribuyen a la consecución de los objetivos empresariales de la compañía.

Todo el personal que labora en Ecodeli Industrial tiene derecho a que su superior haga una evaluación de su rendimiento, determinando el progreso habido, y cuando proceda, incluir las propuestas y planes de mejora para el futuro.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 18 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

¿Qué consideramos respeto mutuo y privacidad?

RESPECTO MUTUO Y PRIVACIDAD

Valoramos el respeto mutuo y la privacidad

La privacidad de la información personal ya sea de todo el personal que laboran en Ecodeli Industrial clientela, los contratistas o proveeduría, tiene que ser respetada siempre. Todo el personal debe recibir, utilizar, almacenar, manejar y divulgar la información personal, de acuerdo con las normas de Ecodeli Industrial sobre privacidad y con las leyes vigentes.

El personal no puede esperar perder ningún derecho de privacidad con las comunicaciones personales efectuadas con los medios de Ecodeli Industrial sin perjuicio de observar las limitaciones legales a este respecto y estará sujeto a las leyes aplicables.

¿Qué consideramos seguridad y salud en el trabajo?

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Tenemos las normas más exigentes de seguridad y salud

Es nuestro deber para con todo el personal que labora en Ecodeli Industrial sus familias y sus allegados, salvaguardar la seguridad y la salud de cada persona en su trabajo.

Las rigurosas normas de seguridad y salud de Ecodeli Industrial con sus correspondientes informes, se han implantado para proteger la vida y la salud de todo su personal.

Las reglas básicas de Ecodeli Industrial para su personal son: trabaje con seguridad y protegerse a sí mismo, a sus compañeras y compañeros, a todos los que están cerca de su entorno.

Es también imprescindible informar inmediatamente de situaciones peligrosas o con riesgos inaceptables para la salud y la seguridad, de forma que se minimicen los accidentes de trabajo y se puedan tomar las acciones correctoras pertinentes. Las políticas, procedimientos y programas se aplican en todo el personal para promover unas condiciones de trabajo seguro y saludable.

¿Qué consideramos protección al medio ambiente?

PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE

Cuidamos el Medio Ambiente

Ecodeli Industrial promueve la responsabilidad ambiental a través de los siguientes elementos orientadores a:

- a) Cumplimiento de los requisitos legales y otros voluntariamente asumidos.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 19 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

- b) Gestión del impacto sobre el aire (emisiones a la atmósfera por el uso de vehículos y uso eficiente de la energía), buscando una forma a contribuir con la mitigación del cambio climático
- c) Gestión adecuada de los residuos provenientes de sus procesos, priorizando la reducción de la generación, la reutilización y el reciclaje.
- d) Inclusión de criterios ambientales en la evaluación del impacto en el uso de nuevos materiales y/o insumos. Los criterios ambientales también se hacen parte del proceso de selección y desarrollo de la proveeduría, ejerciendo un liderazgo ambiental en toda su cadena de valor.

Todo el personal que labora para Ecodeli Industrial tienen la responsabilidad de cumplir con la protección al medio ambiente, de llevar a cabo acciones para generar el cambio de hábitos hacia una cultura de respeto al medio ambiente en aras del saneamiento ambiental, la conservación, protección, aprovechamiento y restauración de recursos naturales, y equilibrio ecológico, bajo el principio de corresponsabilidad – familiar - laboral y con la sociedad en cualquier lugar donde desarrollen su trabajo.

¿Qué consideramos nuestra responsabilidad social?

RESPECTO A LA LEY

Mostramos respeto cuando admitimos nuestra responsabilidad social

En Ecodeli Industrial nos enorgullecemos de sentirnos “como en casa” en todas las comunidades en las que trabajamos. La observancia de las leyes es fundamental y en ella se basa nuestra libertad para trabajar. En esta sección tratamos de qué puede Ecodeli Industrial esperar de todo su personal que labora en está.

Salvaguardar la reputación de integridad de Ecodeli Industrial requiere que la compañía y todo su personal cumplan plenamente las leyes sin excepción. Se espera su personal conozcan las leyes que afectan a su trabajo, así como que las direcciones les den la necesaria formación y consejo. Ecodeli Industrial está seriamente comprometida con las leyes y normas, en especial a las que se refieren a la de no discriminación y de trato justo, las de protección del medio ambiente y de la seguridad y salud de todo su personal.

Ecodeli Industrial espera de todo su personal cumplan todas las leyes destinadas a proteger su salud, su seguridad y el medio ambiente, y obtener los permisos necesarios para trabajar cumpliendo rigurosamente con las leyes en vigor.

Por la complejidad de los marcos jurídicos se pueden presentar problemas legales, como consecuencia, producirse litigios. En todos los casos, Ecodeli Industrial actuará con responsabilidad y respetará las sentencias definitivas de los tribunales.

Todo el personal es responsable a cumplir con las leyes vigentes, e informar inmediatamente a la dirección de la posibilidad de que surjan problemas de tipo legales, por cualquiera que fuera su naturaleza de su trabajo.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 20 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

FOMENTAMOS LA SOSTENIBILIDAD

Promovemos el desarrollo sostenible

Todo el personal que labora en Ecodeli Industrial contribuye al logro de los objetivos de sostenibilidad de la empresa, al apoyar el progreso económico, el cuidado del medio ambiente y el desarrollo social. Una forma de materializar esta contribución es emprender iniciativas de conciliación trabajo – familia, y actividades para el servicio de la comunidad.

La sostenibilidad implica que Ecodeli Industrial trate a todos los grupos de interés de una manera socialmente responsable. Todo el personal que labora en Ecodeli Industrial tiene la responsabilidad de contribuir a conseguir este objetivo promocionando un diálogo abierto con los grupos de interés, sobre la contribución y el comportamiento económico, social y medioambiental, por medio del conocimiento total de nuestras normas, lineamientos y políticas internas.

NUESTRA COMUNIDAD

Somos miembros activos de nuestra comunidad

Ecodeli Industrial incorpora en sus actividades mensuales acciones, proyectos, donaciones, y apoya iniciativas valiosas hacia la comunidad y el medio ambiente que generan responsabilidad social, mismas que son voluntarias y van más allá de las obligaciones legales, pero en armonía con la ley.

Creamos internamente el compromiso voluntario con todo nuestro personal en cada una de las acciones emprendidas para la comunidad, a través de un ambiente de trabajo favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo en el que todo su personal interactúa a partir de la integridad y respeto, propiciando su desarrollo humano y profesional, que contribuyen al balance entre la vida familiar, personal y laboral, el cual forma un impacto positivo al mejoramiento social, económico y ambiental de la sociedad.

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad debe de ser asumida como un concepto integrado que da la oportunidad de valorar los resultados que se pueden generar de las acciones y comportamiento de las personas con las que Ecodeli Industrial tiene cualquier tipo de relación interna o externa. Por ello es importante que conozcas los principios de actuación que se deben de cumplir sobre el actuar al interior de Ecodeli Industrial

¿Cómo salvaguardamos los bienes de la empresa?

BIENES DE LA EMPRESA

Mostramos responsabilidad cuando protegemos los activos de la empresa

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 21 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

Todos somos parte del equipo de y mostramos respeto y apoyo, cuidando del entorno en que trabajan, el uniforme institucional, los sistemas de información, los equipos, documentos y las instalaciones necesarias para que cada uno haga su trabajo de la mejor forma posible. El que nos ayudemos todos a triunfar también depende de la forma de dirigir, del acceso a información interna y de los posibles conflictos de intereses.

El correcto uso de cada uno de los activos de la empresa da una imagen corporativa sólida, esto incluye la imagen personal de todos los que laboran para Ecodeli Industrial al utilizar el uniforme institucional conforme las normas, lineamientos y políticas de la empresa.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN, CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET

Somos respetuosos con los bienes de la compañía

Ecodeli Industrial se esfuerza por dar a todo su personal los medios que necesitan (equipos de información y comunicación) para que sean efectivos. Los recursos materiales de Ecodeli Industrial los derechos de propiedad intelectual y la información, deben manejarse con cuidado para evitar pérdidas, robos o daños. Se considera información de la compañía los organigramas, las tecnologías, los procesos e instrucciones de trabajo, el marketing, los anuncios, los planes y estudios de desarrollo de mercado.

Los bienes de la compañía deben utilizarse para la actividad empresarial. El uso privado limitado está sólo permitido si no entra en conflicto con los intereses de Ecodeli Industrial con este Código de Ética o con las normas y políticas de la empresa.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL E INTERNA

Utilizamos los sistemas de información con profesionalidad

Los sistemas de información de Ecodeli Industrial están a nuestra disposición para ayudarnos a trabajar profesionalmente y con eficacia. En general, estos medios deben usarse solamente en el ámbito profesional, de forma que no se vulneren los derechos e intereses Ecodeli Industrial y conforme a las normas del mismo.

Recuerde que cualquier comunicación por correo electrónico podría ser considerada como una declaración de Ecodeli Industrial por lo tanto, todo el personal debe ser cuidadoso para no dar a conocer información que sea comercialmente confidencial o polémica, o pueda tener implicaciones contractuales o legales indeseadas para Ecodeli Industrial

Todas las leyes relativas a derechos de autor, difamación, discriminación y otras formas de comunicación escrita, también se aplican a la comunicación vía internet y al correo electrónico. No se deben instalar o utilizar en los sistemas Ecodeli Industrial aplicaciones de software no autorizadas sin licencia.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 22 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

Los sistemas de información de Ecodeli Industrial no deben usarse para atacar las redes de datos de Ecodeli Industrial o de otras compañías. En esto se incluye la generación o divulgación de correos encadenados y los correos no solicitados (spam).

La información producida o almacenada en los sistemas de información de Ecodeli Industrial se considera propiedad intelectual de Ecodeli Industrial la cual se reserva el derecho de acceder a estos contenidos siempre que con ello no se vulneren leyes o acuerdos, por lo que todo el personal es responsable de mantener debidamente sus archivos e información electrónica.

DERECHOS DE PROPIEDAD

Protegemos la información confidencial

La información es un activo. Divulgamos parte de nuestra información en la página WEB, información de productos, y otros documentos públicos al licitar. Cualquier otra información que reciba el personal que labora en Ecodeli Industrial en relación con su trabajo, de cualquier fuente, debe tratarse confidencialmente. Pueden también considerarse confidenciales las informaciones que nos hayan confiado nuestra proveeduría, clientela o alguna parte de nuestra cadena de valor.

Indique expresamente la naturaleza confidencial de los documentos, consérvelos adecuadamente y permita el acceso solamente a las personas que lo necesitan para su trabajo. Evite comentar la información confidencial en lugares donde pueden ser oídos por terceros.

La información es tan valiosa que no puede ser procedente mostrarla, darla o sustraerla para cualquier persona o entidad externa que desee tener acceso, todo el personal que labora en Ecodeli Industrial tiene la responsabilidad y firme compromiso de confidencialidad. Respetamos los derechos de propiedad intelectual de otros Ecodeli Industrial protege sus propios secretos y respeta los derechos de propiedad intelectual de otros. El personal que labora en Ecodeli Industrial no deben obtener información confidencial de terceros por medios inadecuados, o divulgarla sin autorización.

Ecodeli industrial se compromete firmemente a la protección de datos tanto de aspirantes, colaboradores, proveedores y todas sus partes interesadas (CV, expedientes, contratos y cualquier otro relacionado con datos personales)

CONFLICTOS DE INTERES

Evitamos y gestionamos los conflictos de intereses

Los conflictos de intereses pueden presentarse cuando los intereses personales, familiar o de personas cercanas, están reñidos con los de la empresa. Podemos evitar un conflicto de intereses si somos conscientes del problema y actuamos en consecuencia. En general, deberíamos evitar las situaciones en las que los intereses personales, las actividades externas, los intereses económicos o nuestras relaciones, chocan o parecen chocar con los intereses de Ecodeli Industrial

Los conflictos de intereses más frecuentes se dan cuando algún personal de Ecodeli Industrial tiene poder para firmar contratos de compra, contratar personal, o tiene acceso a información que puede

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 23 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

interesar a los mercados financieros, o tiene una oferta de trabajo de un competidor.

El personal que crea que pueden hallarse ante un conflicto de intereses, deben informar a sus superiores o al responsable de recursos humanos, para que la empresa pueda determinar si

SOLO LECTURA

efectivamente hay o no conflicto de intereses, y les aconseje sobre las actuaciones apropiadas, en conformidad con las normas establecidas dentro de Ecodeli Industrial

LAVADO DE DINERO

Cumplimos las leyes contra el “lavado” de dinero

El compromiso de Ecodeli Industrial con el juego limpio, la honestidad y la transparencia, incluye cumplir plenamente con todas las leyes contra el “lavado de dinero”.

El “lavado de dinero” se da generalmente cuando el dinero procedente de fuentes ilegítimas se introduce en canales financieros legales para esconder o hacer parecer legales a esas fuentes.

Todos los que laboran en Ecodeli Industrial deben proteger la integridad y la reputación de Ecodeli Industrial ayudando a detectar posibles actividades de “lavado de dinero”.

REGISTROS FINANCIEROS

Mantenemos unos registros financieros precisos y completos

La integridad de las cuentas depende de que los apuntes sean precisos, completos y puntuales. Todas las transacciones comerciales de Ecodeli Industrial deben ser, por tanto, completa y correctamente registradas de acuerdo con los principios contables de nuestro país y con el resto de normas legales que sean de aplicación. La documentación fraudulenta es ilegal.

OPORTUNIDADES CORPORATIVAS

Actuamos con integridad frente a las oportunidades que nos ofrece la empresa

Respetamos los activos de la compañía y no buscamos oportunidades o ventajas personales derivadas del uso de las propiedades, correos electrónicos, teléfonos, computadoras personales, los tops, herramientas, vehículos, la información o la posición de Ecodeli Industrial

¿Cómo seleccionamos a nuestra cadena de valor?

CADENA DE VALOR

Demostramos ser responsables cuando elegimos nuestra cadena de valor con cuidado

La forma en que Ecodeli Industrial actúa en los negocios, es crucial para su reputación y su éxito. Nuestra cadena de valor debe ser considerada como aliados. En esta sección hay directrices sobre la conducta adecuada que debemos de seguir. Considerando cadena de valor como aquellas organizaciones, instituciones, empresas externas con las que tenemos interacción que van añadiendo valor a nuestro servicio, procesos e insumos a medida que éste pasa por cada una de ellas.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 25 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

PROVEDURÍA

Mantenemos unas relaciones justas con nuestra proveeduría

Ecodeli Industrial espera que haya una competencia justa en sus mercados y aplica la misma norma al tratar con su proveeduría. Si usted selecciona o trata con proveeduría, no debe mostrar ninguna actitud de favor o preferencia con ninguna persona o empresa, que no sea derivada de los intereses legítimos de Ecodeli Industrial no debe usted permitir que los asuntos relativos a la empresa se vean afectados por sus intereses personales o familiares.

Todas las compras de materiales, insumos y servicios para Ecodeli Industrial deben hacerse conforme a las políticas y normas de la compañía.

CONSULTORÍA Y ASESORÍA

Colaboramos con los consultores para gestionar el cambio

Las comisiones u honorarios pagados a consultores deben ser razonables según los servicios prestados. Los acuerdos con consultores, u otros intermediarios, no deben utilizarse para hacer pagos indirectos a ninguna persona o personas, incluyendo funcionario público y personal que laboran en **Ecodeli Industrial** con la clientela.

Colaboramos con estos para concretar proyectos que estén orientados hacia los objetivos organizacionales, entregando puntualmente la información solicitada, y participando en todos los trabajos que se deriven.

SUBCONTRATISTAS

Preferimos a subcontratistas que actúan como nosotros

Confiamos en los subcontratistas para que nos ayuden a ejecutar proyectos, trabajos y/o servicios, valoramos su contribución a la reputación de Ecodeli Industrial y a las relaciones con su clientela. Para proteger y acrecentar la reputación Ecodeli Industrial elegimos a subcontratistas que trabajan conforme a este Código de ética.

INSTITUCIONES BANCARIAS

Aplicamos las normas de transparencia a los bancos

Ecodeli Industrial informará de todos datos relevantes para la obtención de financiación bancaria u otros órganos. Es también política de la compañía revelar toda la información solicitada por los analistas de las instituciones de crédito.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 26 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

¿Cómo actuamos con la cadena de valor?

INSTITUCIONES PÚBLICAS GUBERNAMENTALES

Somos responsables cuando seguimos los criterios éticos más estrictos en nuestras relaciones con el gobierno

Las relaciones con las instituciones públicas gubernamentales son especialmente importantes. En esta sección se establecen las directrices para trabajar con funcionarios públicos.

FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Respetamos plenamente a los funcionarios

Ecodeli Industrial valora las buenas relaciones por lo que se prohíbe el cohecho, es decir, la entrega de un soborno en cualquiera que fuera su especie, para corromper a alguien y obtener un favor de un funcionario público. Se prohíbe ofrecer la contratación de funcionarios públicos en servicio o recientemente jubilados, se prohíbe cualquier conducta que pueda entenderse que afecta a la correcta toma de decisiones.

Todo el personal que labora en Ecodeli Industrial debe, por tanto, ser sinceros y claros en sus relaciones con funcionarios públicos, y actuar de acuerdo con los más exigentes criterios éticos cuando traten realicen alguna actividad, operación, relación comercial, o algún otro con los representantes gubernamentales.

Al tratar con funcionarios públicos, todo el personal que labora en Ecodeli Industrial es responsable de conocer y cumplir las leyes y normas en vigor, y no deben hablar con funcionarios públicos en nombre de la compañía a menos que ese sea su trabajo a nivel institucional.

DESARROLLO PERSONAL EN ACTIVIDADES PÚBLICAS GUBERNAMENTALES

Permitimos que los empleados desarrollen una actividad pública en su tiempo libre

Todo el personal que labora en Ecodeli Industrial son libres de apoyar a partidos políticos o candidatos, con su dinero, su tiempo libre, o con cualquier otro recurso personal (sin que ello sea reembolsado por Ecodeli Industrial)

Los recursos de Ecodeli Industrial ya sean dinero, propiedades o servicios, no pueden usarse para apoyar ningún candidatura o partido político, funcionario o comité en ningún lugar de la república mexicana.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 27 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

¿Cómo ayudamos a nuestra clientela a tener éxito?

CALIDAD Y RENDIMIENTO

Mostramos determinación cuando ayudamos a nuestra clientela a tener éxito

El éxito de nuestra clientela es clave para el éxito de Ecodeli Industrial

La clientela busca en Ecodeli Industrial fiabilidad e integridad. Las normas de comportamiento que se requieren en las relaciones con nuestra clientela están pensadas para asegurar que siempre actuamos conforme a esos valores y que evitamos errores que puedan dañar nuestra reputación.

Nos esforzamos por ayudar a nuestra clientela a obtener ventajas competitivas al añadir valor mediante la capacitación constante hacia nuestro personal, y a través de las distintas certificaciones que garantizan nuestra calidad del servicio, y la de nuestro personal.

CONFIANZA E INTEGRIDAD

Ganamos confianza siendo honestos

La confianza se gana con la transparencia y la honestidad. Para tener éxito de forma continuada, tenemos que conseguir la confianza nuestra clientela, mediante la integridad de nuestras palabras y nuestras acciones.

No prometemos lo que no podemos cumplir, y nos esforzamos para asegurar que la clientela, y todas las personas que laboran para Ecodeli Industrial confíen en que mantenemos nuestra palabra.

¿Cómo ayudamos a la empresa a que las clientelas nos tengan confianza?

COMPETENCIA JUSTA

Competimos honestamente

Creemos en el sistema de empresa libre y competitiva, porque es el que garantiza que el trabajo bien hecho y la innovación será recompensada. Perderíamos la confianza de nuestra clientela si los tratásemos de forma diferente a unos de otros, o si nos organizásemos con nuestra competencia en su contra.

Nos adherimos a este sistema, que es el fundamento de la economía libre de mercado, conforme a la LEY FEDERAL DE COMPETENCIA ECONÓMICA (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 2014), que tiene por objeto promover, proteger y garantizar la libre concurrencia y la competencia económica, así como prevenir, investigar, combatir, perseguir con eficacia, castigar severamente y eliminar los monopolios, las prácticas monopólicas, las concentraciones ilícitas, las barreras a la libre concurrencia y la competencia económica, y demás restricciones al funcionamiento eficiente de los mercados.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 28 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

Las sanciones por infringir en dicha ley implican multas y daños potenciales para la empresa, y grandes multas y encarcelamiento para el personal y representación responsable. En consecuencia, nuestras acciones deben siempre cumplir con todas las leyes antimonopolio y las que regulan la libre competencia.

La Ley Federal de Competencia Económica ENTIENDE en su Libro Primero, “De La Organización Y Funcionamiento” Título I - Disposiciones Generales en su Artículo 3, fracciones:

Artículo 3. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

- I. Agente Económico: Toda persona física o moral, con o sin fines de lucro, dependencias y entidades de la administración pública federal, estatal o municipal, asociaciones, cámaras empresariales, agrupaciones de profesionistas, fideicomisos, o cualquier otra forma de participación en la actividad económica;
- IV. Barreras a la Competencia y la Libre Concurrencia: Cualquier característica estructural del mercado, hecho o acto de los Agentes Económicos que tenga por objeto o efecto impedir el acceso de competidores o limitar su capacidad para competir en los mercados; que impidan o distorsionen el proceso de competencia y libre concurrencia, así como las disposiciones jurídicas emitidas por cualquier orden de gobierno que indebidamente impidan o distorsionen el proceso de competencia y libre concurrencia;

La Ley Federal de Competencia Económica PROHIBE en su Libro Segundo “De las Conductas Anticompetitivas” Título Único, en su Capítulo I, “De la Prohibición de Conductas Anticompetitivas”, Artículo 52:

Artículo 52. Están prohibidos los monopolios, las prácticas monopólicas, las concentraciones ilícitas y las barreras que, en términos de esta Ley, disminuyan, dañen, impidan o condicionen de cualquier forma la libre concurrencia o la competencia económica en la producción, procesamiento, distribución o comercialización de bienes o servicios.

La Ley Federal de Competencia Económica CONSIDERA ILÍCITA en su Libro Segundo “De las Conductas Anticompetitivas” Título Único, en su Capítulo II, “De las Prácticas Monopólicas Absolutas”.

Artículo 53, fracciones:

Artículo 53. Se consideran ilícitas las prácticas monopólicas absolutas, consistentes en los contratos, convenios, arreglos o combinaciones entre Agentes Económicos competidores entre sí, cuyo objeto o efecto sea cualquiera de las siguientes:

- I. Fijar, elevar, concertar o manipular el precio de venta o compra de bienes o servicios al que son ofrecidos o demandados en los mercados;

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 29 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

- II. Establecer la obligación de no producir, procesar, distribuir, comercializar o adquirir sino solamente una cantidad restringida o limitada de bienes o la prestación o transacción de un número, volumen o frecuencia restringidos o limitados de servicios;
- III. Dividir, distribuir, asignar o imponer porciones o segmentos de un mercado actual o potencial de bienes y servicios, mediante clientela, proveeduría, tiempos o espacios determinados o determinables;
- IV. Establecer, concertar o coordinar posturas o la abstención en las licitaciones, concursos, subastas o almonedas, y
- V. Intercambiar información con alguno de los objetos o efectos a que se refieren las anteriores fracciones.

La Ley Federal de Competencia Económica CONSIDERA en su Libro Segundo “De las Conductas Anticompetitivas” Título Único, en su Capítulo III, “De las Prácticas Monopólicas Relativas”, Artículo 54, 56 fracciones:

Artículo 54. Se consideran prácticas monopólicas relativas, las consistentes en cualquier acto, contrato, convenio, procedimiento o combinación que:

- I. Encuadre en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo 56 de esta Ley;
- II. Lleve a cabo uno o más Agentes Económicos que individual o conjuntamente tengan poder sustancial en el mismo mercado relevante en que se realiza la práctica, y
- III. Tenga o pueda tener como objeto o efecto, en el mercado relevante o en algún mercado relacionado, desplazar indebidamente a otros Agentes Económicos, impedirles sustancialmente su acceso o establecer ventajas exclusivas en favor de uno o varios Agentes Económicos.

Artículo 56. Los supuestos a los que se REFIERE la fracción I del artículo 54 de esta Ley, consisten en cualquiera de los siguientes:

- I. Entre Agentes Económicos que no sean competidores entre sí, la fijación, imposición o establecimiento de la comercialización o distribución exclusiva de bienes o servicios, por razón de sujeto, situación geográfica o por períodos determinados, incluidas la división, distribución o asignación de clientes o proveeduría; así como la imposición de la obligación de no fabricar o distribuir bienes o prestar servicios por un tiempo determinado o determinable;
- II. La imposición del precio o demás condiciones que un distribuidor o proveedor deba observar al prestar, comercializar o distribuir bienes o servicios;
- III. La venta o transacción condicionada a comprar, adquirir, vender o proporcionar otro bien o servicio, normalmente distinto o distinguible o sobre bases de reciprocidad;
- IV. La venta, compra o transacción sujeta a la condición de no usar, adquirir, vender, comercializar o proporcionar los bienes o servicios producidos, procesados, distribuidos o comercializados por un tercero;
- V. La acción unilateral consistente en rehusarse a vender, comercializar o proporcionar a personas determinadas bienes o servicios disponibles y normalmente ofrecidos a terceros; VI. La concertación entre varios Agentes Económicos o la invitación a éstos para ejercer presión contra algún Agente Económico o para rehusarse a vender, comercializar o adquirir bienes o servicios a dicho Agente Económico, con el propósito de disuadirlo de una determinada conducta, aplicar represalias u obligarlo a actuar en un sentido determinado;

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 30 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

- VI. La venta por debajo de su costo medio variable o la venta por debajo de su costo medio total, pero por arriba de su costo medio variable, si existen elementos para presumir que le permitirá al Agente Económico recuperar sus pérdidas mediante incrementos futuros de precios, en los términos de las Disposiciones Regulatorias;
- VII. El otorgamiento de descuentos, incentivos o beneficios por parte de productores o proveeduría a los compradores con el requisito de no usar, adquirir, vender, comercializar o proporcionar los bienes o servicios producidos, procesados, distribuidos o comercializados por un tercero, o la compra o transacción sujeta al requisito de no vender, comercializar o proporcionar a un tercero los bienes o servicios objeto de la venta o transacción;
- VIII. El uso de las ganancias que un Agente Económico obtenga de la venta, comercialización o prestación de un bien o servicio para financiar las pérdidas con motivo de la venta, comercialización o prestación de otro bien o servicio;
- IX. El establecimiento de distintos precios o condiciones de venta o compra para diferentes compradores o vendedores situados en condiciones equivalentes; XI. La acción de uno o varios Agentes Económicos cuyo objeto o efecto, directo o indirecto, sea incrementar los costos u obstaculizar el proceso productivo o reducir la demanda que enfrentan otro u otros Agentes Económicos;
- X. La denegación, restricción de acceso o acceso en términos y condiciones discriminatorias a un insumo esencial por parte de uno o varios Agentes Económicos, y
- XI. El estrechamiento de márgenes, consistente en reducir el margen existente entre el precio de acceso a un insumo esencial provisto por uno o varios agentes económicos y el precio del bien o servicio ofrecido al consumidor final por esos mismos agentes económicos, utilizando para su producción el mismo insumo.

Si un miembro de la competencia intenta iniciar una comunicación con respecto a estos asuntos, usted debe de inmediato negarse a continuar con dicha comunicación y decir que la política de la empresa le prohíbe entablar tales debates.

Si estos temas surgen en una reunión u otro tipo de comunicación y el debate no se detiene de inmediato, usted deberá retirarse de la reunión. Se debe informar dicho incidente de inmediato a la Dirección General.

El hecho de participar o ser miembro de asociaciones comerciales o profesionales a menudo implica contacto y comunicación con la competencia. Dicha participación requiere una máxima atención a nuestra política de cumplimiento estricto con la letra y el espíritu de La Ley Federal de Competencia Económica y evitar el debate de temas delicados sobre la competencia, que se mencionaron anteriormente, así como también la distribución de territorios, de clientes y de líneas de productos.

Recabar información sobre la competencia y los productos y servicios de la competencia es un elemento necesario y habitual de la actividad comercial. Sin embargo, al recabar tal información, no utilizaremos medios inadecuados tales como el robo o el engaño, y no nos involucraremos en comunicaciones que prohíbe la presente política, incluidas las comunicaciones que pueden crear una apariencia inadecuada.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 31 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

SOBORNOS, PAGOS INDEBIDOS

Nos negamos a hacer y recibir pagos indebidos

Ecodeli Industrial como empresa íntegra y honesta no puede ponerse en peligro ofreciendo o recibiendo pagos indebidos. Al tratar con funcionarios públicos, con partidos políticos o sus representantes, o con cualquier persona del sector privado, las personas que trabajan Ecodeli Industrial no deben ofrecer ni recibir, prometer o dar ningún pago ni ninguna ventaja de ningún tipo, ni directamente ni a través de intermediarios, para conseguir o retener contratos, o conseguir cualquier otra ventaja inapropiada en el desarrollo de los negocios.

REGALOS Y ATENCIONES

Protegemos nuestra credibilidad rechazando regalos y favores

Si en las relaciones profesionales con el exterior aceptásemos u ofreciésemos regalos o atenciones, socavaríamos nuestra credibilidad. Con ello haríamos vulnerable a Ecodeli Industrial frente a acusaciones de condicionar las decisiones empresariales por factores distintos del mérito.

Por lo tanto, el personal que labora Ecodeli Industrial no deben ofrecer, hacer, buscar o aceptar regalos, pagos, atenciones o servicios, de proveeduría, actuales o futuros, que pudiesen afectar, o que se pudiese creer que afecten a las relaciones empresariales, a no ser que estén dentro de los límites habituales de la cortesía, y siempre que no vayan contra las leyes vigentes en el país.

Para cumplir con este punto se programará un plan de difusión para todos los centros de trabajo en donde tenga presencia Ecodeli, en donde se difundirá esta política en conjunto con el código de ética. Dicha planeación se llevará de manera anual y se establecerá en conjunto con la actualización del comité de sustentabilidad

DETERMINACIÓN

Los conceptos y principios que definimos en los apartados de RESPETO Y RESPONSABILIDAD establecen condiciones y elementos para que todas las personas con la que Ecodeli Industrial tiene cualquier tipo de relación interna o externa pueda tomar las decisiones de actuación y comportamiento correctas para lograr el propósitos y resultados esperados de este Código de Ética.

Cuando se tienen dudas, sugerencias, quejas o denuncias por estar involucrado o tener conocimiento de algún no cumplimiento al Código de Ética se tiene que tener la DETERMINACIÓN para darlo conocer; sin embargo, debemos cuidar varios aspectos al momento de realizarlas, para lo cual es importante que conozcas como y cual es el proceso para llevarlo a cabo:

¿Quiénes informan sobre el no cumplimiento, dudas, sugerencias, quejas o denuncias del Código de Ética?

Código: **CO-RH-001**

Versión: **08**

**Página 32 de
37**

Emisión: **24/07/15**

Próxima Revisión: **21/10/24**

Nivel: **7**

ALCANCE GENERAL

Informamos de cualquier no cumplimiento, violación que tengamos conocimiento, así como mis dudas, sugerencias, quejas o denuncias

SOLO LECTURA

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 33 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

En Ecodeli Industrial las normas y lineamientos desarrollados en este Código de Ética, representan el núcleo de la cultura y el compromiso de Ecodeli Industrial

El cumplimiento del Código de Ética es esencial, y todo el personal que labora en Ecodeli Industrial son responsables de seguir estos principios.

Se requiere a todo el personal que labora en Ecodeli Industrial, informen de cualquier no cumplimiento que se sospeche o se observe de las normas y lineamientos de este Código de Ética o de las políticas de la empresa, o si se les ha pedido algo que pudiera constituir una violación.

¿Cómo difundimos de manera interna el Código de Ética?

DIFUSION INTERNA

Difundimos entre todo nuestro personal, como medida de prevención de no cumplimiento

El presente Código de Ética, La Política contra la violencia Laboral y demás lineamientos y políticas internas, es publicado y dado a conocer a todo el personal que labora, a toda persona que tenga algún tipo de proceso con Ecodeli Industrial, así como al público en general.

- El Código de Ética será difundido de a través de:
 1. Capacitaciones
 2. Vía correo electrónico
 3. Vía WhatsApp
 4. Página web <https://ecodeligualdad.com>

- La Política Contra la violencia Laboral será difundida a través de:
 1. Capacitaciones
 2. Vía correo electrónico
 3. Vía WhatsApp
 4. Página web <https://ecodeligualdad.com>

- Las Medidas de atención y protección a la clientela será difundido de a través de:
 1. Capacitaciones (Colaboradores /Clientes)
 2. Vía correo electrónico
 3. Vía WhatsApp
 4. Página web <https://ecodeligualdad.com>

Todo el personal que labora en Ecodeli Industrial tiene la responsabilidad de conocer y dar cumplimiento a todas las normas y lineamientos

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 34 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

¿Cómo informar sobre el no cumplimiento, dudas o sugerencias?

MEDIOS PARA INFORMAR

Tenemos la responsabilidad de ubicar, conocer y saber a través de que medio podemos informar

Todo el personal que labora en Ecodeli Industrial tiene la responsabilidad de conocer las vías por la cuales se puede realizar los informes sobre el no cumplimiento, dudas o sugerencias de este Código de Ética.

Los informes de no cumplimiento, dudas, sugerencias, quejas, denuncias se realizan de la siguiente manera:

- I. No cumplimiento, dudas, sugerencias, quejas, denuncias sobre igualdad laboral, discriminación o violencia laboral
 - a. Buzón de dudas, quejas y sugerencias ubicado en la recepción
 - b. A través del correo electrónico: denuncia@ecodeli-industrial.com.mx y apoyo@ecodeli-industrial.com.mx
 - c. whatsapp: 477 650 26 51
- II. No cumplimiento, dudas, sugerencias, quejas, denuncias sobre conducta laboral o ética (corrupción, sobornos, conflicto de interés, prohibición del soborno y corrupción, pagos indebidos, lavado de dinero, regalos y atenciones, registros contables claros, oportunidades corporativas, instituciones bancarias)
 - a. Buzón de dudas, quejas y sugerencias ubicado en la recepción
 - b. A través del correo electrónico: denuncia@ecodeli-industrial.com.mx y apoyo@ecodeli-industrial.com.mx
 - c. whatsapp: 477 650 26 51
- III. No cumplimiento, dudas, sugerencias, quejas, denuncias sobre faltas al consumidor o clientela
 - a. Buzón de dudas, quejas y sugerencias ubicado en la recepción
 - b. A través del correo electrónico: denuncia@ecodeli-industrial.com.mx y apoyo@ecodeli-industrial.com.mx
 - c. whatsapp: 477 650 26 51

¿Cómo sé que puedo informar sobre el no cumplimiento, dudas o sugerencias sin que esto me cause alguna represaría?

TRANSPARENCIA, IMPARCIALIDAD, Y CONFIDENCIALIDAD

Contamos con políticas bien definidas brindan la confianza de nuestro bienestar al interior de la empresa.

Todo el personal debe de tener la confianza, tranquilidad, de que no recibirá ningún tipo de represaría al realizar información alguna sobre el no cumplimiento del presente Código de Ética.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 35 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

Dentro de Ecodeli Industrial tenemos la figura del OMBUDSMAN como responsable de vigilar que los derechos del personal que informa y el personal que fue denunciado no sean violados ya sea por: la empresa, personal que labora, o algún otro.

El OMBUDSMAN tiene pleno conocimiento profesional e institucional sobre los ejes rectores de este Código de Ética; garantizará el respeto a los derechos de cada individuo en el marco de no cumplimiento o violaciones a este Código de Ética, por lo tanto es independiente y no labora en Ecodeli Industrial celebrando únicamente un convenio de colaboración, está regido por el Código de Ética, Política Contra la violencia Laboral y los lineamientos de operación del Comité de sustentabilidad laboral.

No se tolerarán represalias contra ninguna persona que informe de buena fe a la empresa sobre posibles comportamientos de no cumplimiento a este Código de Ética, y se emprenderán acciones disciplinarias contra aquellos que atenten. Lo mismo es aplicable a cualquiera que haga mal uso intencionado de estos procesos de denuncia, por lo que es responsabilidad de toda persona que labora en Comité de sustentabilidad laboral conocer el Código de Ética, Política Contra la violencia Laboral y los lineamientos de operación del Comité de sustentabilidad laboral.

Se considera una violación de este Código de Ética el no denunciar violaciones o posibles violaciones que cualquier persona conozca, o negarse a cooperar con las investigaciones que se produzcan al respecto.

¿Cuáles son los tipos de sanciones por no cumplimiento al Código de Ética?

VIOLACIONES Y SANCIONES

Reconocemos que cualquier violación podrá ser sancionada

Cada persona que labora en Ecodeli Industrial es responsable de asegurar su conducta y la de aquellos bajo su responsabilidad para que den cumplimiento a este Código de Ética y con las políticas de la empresa.

Ecodeli Industrial tiene “CERO” tolerancia frente a los no cumplimientos y emprenderá acciones disciplinarias a través del Comité de sustentabilidad laboral conforme lo indica este Código de Ética y la Política Contra la violencia Laboral, contra aquellas personas que violen las leyes, este Código de Ética o las políticas de la empresa.

SANCIONES

- a. **Amonestación (llamada de atención).** Una amonestación escrita le será entregada por parte del comité, bajo la observancia del OMBUDSMAN, a la persona denunciada y se registrará en el expediente del mismo, no pudiendo ser acumulables más de una por el mismo motivo.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 36 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

- b. **Suspensión del empleo (temporal).** Si el personal denunciado comete una falta de gravedad, se le entregará una sanción y causará suspensión temporal de sus actividades de uno a ocho días sin goce de sueldo dependiendo de la gravedad. El comité, bajo la observancia del OMBUDSMAN, levantará un acta administrativa y realizará el registro en el expediente del personal.
- c. **Destitución del puesto (separación del cargo).** La disolución del vínculo laboral de la persona denunciada se produce al configurarse causa justificada de despido de conformidad a la Ley Federal de Trabajo.

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

(Fundamento: Ley Federal del Trabajo)

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, **en actos de violencia**, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- VIII. **Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;** Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- IX. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- X. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 37 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

- XI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XII. Presentarse a laborar con aliento alcohólico o bajo la influencia de alguna droga.

¿Cómo se determina una sanción?

RESOLUCIÓN

Determinamos sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa y en su caso, las de la ley

Las sanciones se determinan conforme:

- a. Gravedad de la falta.
- b. Antecedentes (antigüedad y reincidencia en el no cumplimiento).
- c. Condiciones y medios empleados en la ejecución de la conducta.
- d. Monto del daño, lucro o perjuicio, derivado del no cumplimiento.

Dichas medidas cautelares se aplicarán en un periodo no mayor a tres días (3) días naturales de la recepción de la queja, con la finalidad de garantizar la protección de la persona que fue víctima.

Tratándose de conductas de gravedad alta, y cuando así se determine el Comité de sustentabilidad laboral en conjunto con el OMBUDSMAN, podrán recomendar las medidas cautelares necesarias para evitar perjuicios de imposible reparación, mismas que se darán a conocer a la dependencia gubernamental correspondiente, mediante la emisión de una denuncia formal por la persona que fue víctima conforme lo siguiente:

SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Unidad de atención Integral a la mujer del ministerio público	Toronja 232, Col. Los Limones, Tel. 788 89 00 ext. 42815 Horario de 9:00 a 17:00hrs.
Agresión sexual, física y psicológica	Agencia del Ministerio Público de Prevención Social	Carretera León- Cuerámaro Km. 4.5 Tel. 788 89 00
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 has. los 365 del año. Mercado 066
Discriminación	CONAPRED GUANAJUATO	01 (473) 735 3500 Paseo de la Presa No. 103, Centro, C.P. 36000, Guanajuato,

en la ciudad de León Gto.

Ver anexo 1 para estados donde se tienen centros de servicio.

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 38 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

• MARCO JURIDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT, 1958.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ONU, 1979.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ONU, 2006.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Instituto Nacional de las Mujeres, "Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual", México, 2009.
- Instituto Nacional de las Mujeres, "Rutas de atención y prevención del Hostigamiento sexual en las empresas", México, 2006.
- Ley Federal del Trabajo,
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,
- Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, NMX-R-025- SCFI-2015.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 39 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

Reconocimiento al Código de Ética

Invitamos a los que formamos parte y a todo nuestro personal que labora para Ecodeli Industrial aplicar los principios de actuación y toma de decisiones contenido en el presente en el Código de Ética. Estamos convencidos que el compromiso de la persona forma parte y que labora para Ecodeli Industrial así como la integridad como base de una buena práctica empresarial, para actuar de manera ética y cumplir todas las leyes pertinentes que requiere de compromiso de nuestra parte.

He recibido, leído y comprendido el Código (en adelante, el “Código”) de Ética de Ecodeli Industrial y por tal:

- a. He completado toda la capacitación relacionada con el “Código” que me asignaron;
- b. Entiendo cómo utilizar los recursos descritos en el “Código” para informar inquietudes sobre infracciones potenciales a dicho “Código” y otras políticas de Ecodeli Industrial No estoy enterado de ninguna infracción, potencial al “Código” sobre la que no haya informado.
- c. Si me enterara de cualquier tipo de infracción, la informaré utilizando los recursos mencionados en el “Código”.
- d. Acepto revelar todo conflicto de intereses en potencia, informaré utilizando los recursos mencionados en el “Código”.
- e. Acataré las normas de conducta y los principios expresados en el “Código” y en las políticas de Ecodeli Industrial;
- f. Accedo a la supervisión periódica por parte de Ecodeli Industrial sobre el uso de redes, software, correos electrónicos, uso de internet, uso de uniforme institucional, comunicación telefónica, y comunicados a través de la propiedad o las cuentas de Ecodeli Industrial controlada por la misma.
- g. Comprendo que la empresa que me emplea ha adoptado o ratificado el “Código” y estoysujeto a sus requisitos.

Nombre y Firma de la persona

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 40 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

Anexo 1

AGUASCALIENTES		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Aguascalentense de las Mujeres	Av. Manuel Gómez Morín S/N, Ferronales, 20180 Aguascalientes, Ags.
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del estado de Aguascalientes	Av Héroe de Nacozari 201, Barrio de la Purísima, 20259 Aguascalientes, Ags 449-478-28-00
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hras. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS AGUASCALIENTES	República de Perú # 502, (Esq. República de Uruguay), Fracc. Jardines de Santa Elena, C.P 20236, Aguascalientes, Ags.

BAJA CALIFORNIA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto de la Mujer para el estado de Baja California	Calz Independencia 1199, Centro Cívico, 21000 Mexicali, B.C. <u>686 558 6364</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Baja California	P.º Del Parque 18015, Rio Tijuana 3ra Etapa, 22226 Tijuana, B.C. 664 104 7644
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hras. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos Baja California	Diego Rivera No. 2532 entre Av. Paseo de los Héroes y Blvd. Sánchez Taboada Zona Río Tijuana. 01 (664) 973 2373

Código: **CO-RH-001**

Versión: **08**

Página 41 de 37

Emisión: **24/07/15**

Próxima Revisión: **21/10/24**

Nivel: **7**

BAJA CALIFORNIA SUR

SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para la Mujer (CJM)	Calle Carabineros/ Luis Donaldo Colosio Murrieta y Calle San Antonio, Col. Ex Base Aérea, C.P. 23050. La Paz, Baja California Sur. (612) 68 81229 (612) 68 81236
Agresión sexual, física y psicológica	Centro Estatal de Atención a Víctimas Baja California Sur	Blvd. Constituyentes de 1975 esq. Calle Cabrilla y Calle Tiburón, Fraccionamiento Fidepaz, CP 23090, La Paz, Baja California Sur. 612 123 2332
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos Baja California Sur	Blvd. Constituyentes de 1975 e/ Calle Cabrilla y Calle Tiburón, Fraccionamiento Fidepaz, C. P. 23090, La Paz, Baja California Sur 01 (612) 123 14 04 01 (612) 123 23 32, 01 800 690 83 00

CAMPECHE

SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto de la Mujer del Estado de Campeche	C. 53, Zona Centro, 24000 Campeche, Camp. 981 811 2656
Agresión sexual, física y psicológica	Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas	C. 51, Zona Centro, 24000 Campeche, Camp.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de Campeche	Prolongación 59 No. 6 entre Av Ruiz Cortines y Av. 16 de Septiembre, Centro C.P.24000. 01 (981) 811 45 63

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 42 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

CHIAPAS		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Visitaduría de la Mujer de la Comisión Estatal de Derechos Humanos-Chiapas.	Primera sur Oriente S/N, barrio San Roque. Edificio Plaza. 602898/81.ext 284
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Chiapas	Libramiento Norte y Rosa Oriente 2010, El Bosque, 29049 Tuxtla Gutiérrez, Chis. 961 617 2300
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año.Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos Chiapas	Avenida 1 Sur Oriente S/N Barrio San Roque, C.P. 29000 Tuxtla Gutiérrez, Chiapas Edificio Plaza, 3er y 4to piso 01 (961) 602 89 80

CHIHUAHUA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centros de Justicia para las Mujeres (CEJUM)	Cerro Cnel. I, Montecarlo, 31350 Chihuahua, Chih. (614) 4293300 Exts. 10718 y 10701
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Chihuahua.	Av. Paseo Bolívar 712, Bolívar, Zona Centro, 31000 Chihuahua, Chih. 614 429 3300
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año.Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos Chihuahua	Av. Zarco, Zarco, No. 2427, C.P. 31020 Chihuahua, Chih. 01 (614) 201 29 90 92

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 43 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

COAHUILA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Coahuilense de las Mujeres	Centro de atención y centro de desarrollo Calle Coahuila #208 Col. Comercial C.P. 25870 Tel: (866) 697-06-89
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza	Humberto Castilla Salas 600, Nuevo Centro Metropolitano de Saltillo, 25050 Saltillo, Coah. 844 438 0700
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila	Hidalgo 303 esquina con Aldama Zona Centro C.P. 25000. Saltillo, Coahuila. 01(844) 416 21 10

COLIMA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Colimense de las Mujeres	Complejo Administrativo del Gobierno del Estado S/N, El Diezmo, 28010 Colima, Col 312 316 2073
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía del estado de Colima	Lib. Ote. Ejército Mexicano #200, Col de los Trabajadores, 28067 Colima, Col. (312) 312 30 87, (312) 312 79 10, (312) 312 79 40.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima	Degollado No. 79 Centro, Colima, Col., C.P. 28000. 01 (312) 312 29 94

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 44 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

DURANGO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto de la Mujer Duranguense.	Zaragoza 528 Sur, Centro, 34000 Durango, Dgo. <u>618 137 4600</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General Del Estado De Durango	Km 7.5, Durango - Torreón, Cd Industrial, 34208 Durango 618 137 3730
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango	Cerro Gordo No. 32 Int. 13, Col. Fracc. Lomas del Parque. Durango, C.P. 34100 01 618 130 19 69 01 618 130 19 70

ESTADO DE MEXICO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Secretaría de la Mujer.	Dirección Avenida Miguel Hidalgo Oriente No 1031. Barrio San Bernardino, Toluca, Estado de México, C.P. 50090 <u>(722) 9342700</u>
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de México	Av. J. M. Morelos Y P. 4 Ote. 1300, San Sebastián, 50090 Toluca de Lerdo, Méx. <u>722 226 1600</u>
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México	Avenida Universidad 1449, Colonia Pueblo Axotla, Del. Álvaro Obregón, 01030 Ciudad de México 01 (55)52 29 56 00 Ext. 1102

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 45 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

GUERRERO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Secretaría De La Mujer	Boulevard René Juárez Cisneros #62, Col. Ciudad de los Servicios, C.P., Agricultura, 39074 Chilpancingo de los Bravo, Gro. 747 471 9892
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado	Vicente Guerrero s/n, Progreso, 39350 Acapulco de Juárez, Gro. 744 486 0443
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Defensa de los Derechos Humanos del Estado de Guerrero	Centro, Calle Juan Ruiz de Alarcón Sn, Juristas, 39000 Chilpancingo de los Bravo, Gro 01 (747) 494 2000 01 800 710 66 00

HIDALGO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Hidalguense de las Mujeres	Parque Hidalgo 103, Centro, 42000 Pachuca de Soto, Hgo. 771 718 1550
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de la República	Impulsor Sector Primario 106, Residencial Spauah, 42082 Pachuca de Soto, Hgo.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo	Av. Juárez s/n esquina José María Iglesias, Colonia Centro, Pachuca de Soto, 42000 01 (771) 718 7144 01 (771) 718 16 96

Código: **CO-RH-001**

Versión: **08**

Página 46 de 37

Emisión: **24/07/15**

Próxima Revisión: **21/10/24**

Nivel: **7**

JALISCO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Jalisciense de Mujeres	C. Miguel Blanco 883, Zona Centro, 44100 Guadalajara, Jal. 33 3658 3170
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía del Estado de Jalisco	C. Ignacio Herrera y Cairo, 44200 Guadalajara, Jal. 33 3837 6000
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco	Pedro Moreno 1616, Americana, 44160 Guadalajara, Jal. 01(333) 669 1100

MICHOACAN		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia Integral para las Mujeres	Periférico Paseo de la República 6040, Ejido Emiliano Zapata, 58170 Morelia, Mich. 443 299 8144
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Michoacán	Perif. Paseo de la República #5000, Sentimientos de la Nación, 58170 Morelia, Mich. 443 322 3600
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Michoacán	Fernando Montes de Oca #108, Col Chapultepec Norte, CP 58260 Morelia Michoacán. 01 (443) 113 35 00

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 47 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

MORELOS		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para Mujeres	José María Morelos 70, Chipitlan, 62060 Cuernavaca, Mor. 444 216 3235
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Morelos	Ard, Blvd. Apatlaco 165, Campo Del Rayo, 62590 Temixco, Mor 777 329 1500
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos	Calle Hermenegildo Galeana #39 Col. Acapantzingo C.P. 62440. 01 (777) 322 16 00

NAYARIT		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para la Mujer	Unnamed Road, Cruz de Huanacastle, Nay. 329 688 1347
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General Del Estado de Nayarit.	Av. Tecnológico 3825, Microindustria, 63173 Tepic, Nay 311 129 6000.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit	Avenida Prisciliano Sánchez, No. 8 sur, esquina avenida Allende Altos, col. Centro, C.P. 63000, Tepic, Nayarit 01 (311) 212 57 66

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 48 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

NUEVO LEÓN		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Estatal de las Mujeres	5 de Mayo 525, Centro, 64000 Monterrey, N.L. 81 2020 9773
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Nuevo León	C. San Luis Potosí 301, Independencia, 64720 Monterrey, N.L. 81 2020 4000
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León	Cuauhtémoc 335 Norte entre MM de Llano y Espinosa Centro, Monterrey, Nuevo León 01 (81) 834 58 645

OAXACA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres, Subprocuraduría de delitos contra la Mujer por Razón de Género	Calle de Armenta y López 700, OAX_RE_BENITO JUAREZ, Centro, 68000 Oaxaca de Juárez, Oax. 951 514 7797
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General Del Estado de Oaxaca.	Carretera Puerto Escondido s/n, 71257 Reyes Mantecón, Oax. 951 514 8788.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca	Calle de los Derechos Humanos no. 210, Colonia América, C.P. 68050, Oaxaca, Oaxaca 01 (951)513 51 85

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 49 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

PUEBLA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres	Av 17 Pte 1919, Barrio de Santiago, 72410 Puebla, Pue. 222 240 5214
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Puebla.	Boulevard Héroes del 5 de Mayo 31 Oriente, Ladrillera de Benítez 72530 Puebla, Pue.MX. 222211 7800
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla	Av. 5 Poniente no. 339, Col. Centro, C.P. 72000, Puebla, Puebla. 01 800 201 01 05

QUERÉTARO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro De Justicia Para Mujeres, Agencia Especializada IV	Av. Prol. Luis Pasteur 997, Villas del Cimatarío, Fraternidad de Santiago, 76085 Santiago de Querétaro, Qro. 442 303 2260
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Querétaro	Autopista México - Querétaro 2060, Centro Sur, 76090 Santiago de Querétaro, Qro. 442 238 7600
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Defensoría de los Derechos Humanos de Querétaro	Hidalgo 6, entre calles de Allende 1, Juárez, Centro, C.P. 76000 Santiago de Querétaro, Qro 01 (442) 214 08 37

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 50 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

QUINTANA ROO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres	77517, Av. Miguel Hidalgo 1007, 94, Cancún, Q.R. 01 (938) 286 0888
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Puebla.	Av.Xcaret esquina Kabah, Supermanzana 21, Manzana 3,Lote 13 C.P.77500. 9988817150
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo	Av. Adolfo López Mateos No. 424, Col. Campestre, C.P. 77030, Chetumal, Quintana Roo 01 (983) 8327 090

SAN LUIS POTOSÍ		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres del Estado de San Luis Potosí	Bld. Antonio Rocha Cordero 507, Simon Diaz, 78385 San Luis, S.L.P. 444 833 2143
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de San Luis Potosí	Eje Vial Ponciano Arriaga No. 100, Zona Centro, 78000 San Luis, S.L.P. 444 812 2624
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí	Mariano Otero 685, Col. Tequisquiapan, 78250 San Luis, S.L.P. 01 (444) 198 50 00

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 51 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

SINALOA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres en Sinaloa	80194 Culiacán Rosales, Sin 667 688 2633
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Sinaloa.	Enrique Sánchez Alonso 1833, Desarrollo Urbano Tres Ríos, 80100 Culiacán Rosales, Sin. 667 716 2500
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Sinaloa	Ruperto L. Paliza No. 566 sur, Col. Miguel Alemán, CP. 80200, Culiacán, Sinaloa.

SONORA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia de Mujeres	83118, Periférico Ote. SN-S GASOLINERIA, Hermosillo, Son. 662 313 8710
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Sonora.	Bld. Rosales y, Del Canal S/N, Centro, 83000 Hermosillo, Son. 662 259 4800
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Sonora	Bld. Luis Encinas y Periférico Poniente Col. El Choyal, C.P. 83130 Hermosillo, Son. 01 (662) 313 81 01

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 52 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

TABASCO		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Estatal de las Mujeres	Antonio Suárez Hernández 136, Reforma, 86060 Villahermosa, Tab. 993 316 6813
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Tabasco.	Av Paseo Usumacinta 802, Gil y Saenz, 86000 Villahermosa, Tab 993 313 6550
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tabasco	Boulevard Adolfo Ruiz Cortines, #503 Col. Casa Blanca, 1ra Secc, C.P. 86060 Villahermosa, Tab. 01 (993) 315 35 45

TAMAULIPAS		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia de Mujeres	Normandía 1223, Beatty, 88630 Reynosa, Tamps. 899 922 4398
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General del Estado de Tamaulipas.	Av José Sulaiman Chagnon, Ejido Guadalupe Victoria, 87089 Cd Victoria, Tamps. 834 318 5100
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Tamaulipas	Calle Río Guayalejo No. 223, Col. Zozaya, C.P. 87070 Zozaya, Tamps. 01(834) 312 4612

Código: CO-RH-001	Versión: 08	Página 53 de 37
Emisión: 24/07/15	Próxima Revisión: 21/10/24	Nivel: 7

TLAXCALA		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Instituto Estatal de las Mujeres	La Loma Xicohtencatl, Xicohténcatl, 90070 Tlaxcala de Xicohténcatl, Tlax. 246 465 0525
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia de la Republica Delegación Tlaxcala.	Libramiento Instituto Politécnico Nacional No. 48 San Diego Metepec, 90110 Tlaxcala de Xicohténcatl, Tlax. 246 465 2200
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala	. Avenida Arquitectos 27, Col. Loma Bonita, C.P. 90090 Tlaxcala, Tlax. 01 (246) 462 16 30 01 800 337 48 62

VERACRUZ		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro Integral de Justicia para Mujeres en Xalapa	Primavera 1506, Nuevo Xalapa, 91097 Xalapa-Enríquez, Ver. 228 135 0200
Agresión sexual, física y psicológica	Unidad de Atención Temprana de la fiscalía General Del Estado De Veracruz.	Av. Manuel Ávila Camacho 11, Zona Centro, Centro, 91000 Xalapa-Enríquez, Ver. 228 834 8111
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz	Calle Carrillo Puerto 21, Col. Centro, C.P. 91000, Xalapa Enríquez, Ver. 01 (228) 812 3743

Código: **CO-RH-001**

Versión: **08**

Página 54 de 37

Emisión: **24/07/15**

Próxima Revisión: **21/10/24**

Nivel: **7**

YUCATÁN		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro de Justicia para las Mujeres	Sta Rosa, 97139 Mérida, Yuc 9999303250.
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General Del Estado Yucatán	Km. 46.5, Periférico Poniente Polígono Susulá - Caucel Planking, Catastral, 20832 Mérida, Yuc.
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán	Calle 20 391-A x 31-D y 31-F, Nueva Alemán, 97249 Mérida, Yuc. 01 (999) 927 85 96

ZACATECAS		
SITUACIÓN	AUTORIDAD	DOMICILIO
Agresión sexual, física y psicológica hacia la mujer	Centro De Justicia Para Las Mujeres	98000 Zacatecas, Zac 492 156 6662
Agresión sexual, física y psicológica	Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas	Avenida Circuito Zacatecas No. 401 Col. Ciudad Gobierno, 98160 Zacatecas, Zac. 492 925 6050
En situación de Violencia	Policía Municipal	Las 24 hrs. los 365 del año. Mercado 911
Discriminación	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas	Jesús Reyes Heróles 204, Col. Javier Barros Sierra, 98090 Zacatecas, 044 492 124 77 30