



cedipol

CODIGO DE CONDUCTA DEL PERSONAL DE CEDIPOL

Desde la creación de CEDIPOL, se busca la calidad del servicio que se brinda a los usuarios es por ello que el personal que labora dentro de este centro se compromete al desarrollo de sus labores de manera honesta, trato justo en cada una de las responsabilidades diarias que realiza en apego a las leyes aplicables. El presente documento es un marco de referencia en el cual se pueden desenvolver los empleados y funcionarios que laboran para CEDIPOL.

DOC 6.4 RH 04 REV. 01
21 DE AGOSTO DEL 2014



INTRODUCCIÓN:

La naturaleza del presente Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener a lugar dentro de CEDIPOL, el objeto del mismo es brindar un marco de referencia respecto al cual medir cualquier actividad. Así como se establecer las normas mínimas de comportamiento no negociable aplicable a todo el personal de CEDIPOL.

Los empleados podrán pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda respecto de un plan de acción de alguna situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es hacer lo correcto, responsabilidad que nunca puede delegarse.

Los empleados siempre deben de guiarse por principios básicos entre los cuales considera CEDIPOL los siguientes:

Evitar cualquier conducta que pueda afectar a CEDIPOL sus empleados o usuarios, así como su reputación.

Actuar conforme a la ley y conducirse honestamente.

Priorizar los intereses de la compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

Para los fines del presente código de conducta al referirse a “empleados” se está incluyendo a los empleados, funcionarios y directores del INSTITUTO DE FORMACION INTEGRAL DE CHIHUAHUA A.C.



Artículo I. Cumplimiento de Normas, Leyes y Regulaciones.

Los empleados de CEDIPOL están obligados a regirse en el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos y estos nunca deberán comprometerse, además de las mismas se obligan al cumplimiento de políticas y regulaciones internas las cuales podrán tener requerimientos más allá de los requisitos de las Leyes aplicables.

Artículo II. Conflicto de interés. Actuar en búsqueda de los mejores intereses de CEDIPOL.

Un conflicto de interés se presenta cuando los intereses personales de un empleado o los de un tercero se contraponen a los intereses de CEDIPOL, Siendo esta situación el empleado deberá de reportarlo de manera inmediata a su jefe inmediato o al departamento de recursos humanos para tener una resolución justa y transparente.

Algunos ejemplos son:

1. Inscribirse o crear cajas de ahorro y préstamo ajenas al CEDIPOL.
2. Realizar ventas de productos, rifas, servicios que no sean propios de CEDIPOL.
3. Sostener relaciones personales dentro del centro con usuarios o empleados.
4. Introducir alimentos y bebidas para ser ingeridos en los centros de trabajo.
5. Hacer uso de las instalaciones de CEDIPOL para disfrute personal en los horarios de trabajo.
6. Introducir a familiares a CEDIPOL para que hagan uso de las instalaciones sin realizar el pago correspondiente



Artículo III. Actividades externas a CEDIPOL.

No deberán de desarrollarse actividades fuera de CEDIPOL si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia su función en CEDIPOL, o si las mismas implican riesgos para su reputación o en conflicto de interés.

A menos que la Dirección solicite que desarrolle alguna actividad específica esta estará debidamente justificada y autorizada para actuar a nombre y cuenta de CEDIPOL, en caso de que desarrollaran actividades sin autorización serán sin responsabilidad de CEDIPOL, bajo su propio costo y en sus tiempos libres.

Artículo IV. Familiares y parientes de CEDIPOL.

Los familiares directos y las parejas de los empleados solo podrán ser contratados como empleados únicamente en el caso de que su nombramiento se base en un perfil adecuado al puesto, calificaciones, competencias y experiencias demostradas cumpliendo con los requerimientos especificados por Recursos humanos y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre empleado o familiar o pareja.

Los principios de contratación justa aplicaran a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en que el respectivo empleado se unió a CEDIPOL.



Artículo V. Oportunidades

Los empleados no competirán, ni podrán tomar ventaja personal de las oportunidades comerciales de trabajar con CEDIPOL, ni negociar a nombre del centro u organizar torneos, recibir premios, recompensas o dadas de proveedores.

Artículo VI. Manejo de información privilegiada

La información confidencial es aquella que no es de conocimiento público, o que aún no lo es, que se desarrolla dentro de CEDIPOL deberá ser tratada con cuidado y respeto y no podrá ser divulgada sin previa autorización.

Artículo VII. Protección de bienes de CEDIPOL

La honestidad es muy importante para todos los empleados que son parte de CEDIPOL, motivo por el cual nunca deberán de verse envueltos en acciones fraudulentas o conductas deshonestas que involucren los bienes, activos o servicios que se brindan en CEDIPOL. El realizar alguna de esas conductas podrían dar a la aplicación de sanciones disciplinarias pero también la formulación de cargos penales.



Los empleados deben de cuidar y proteger los bienes que son parte de CEDIPOL y podrán ser utilizados para los fines para lo que están dentro de las instalaciones de forma adecuada y segura. Los empleados se aseguraran de proteger esos bienes de pérdida, daño, uso incorrecto, robo y destrucción.

CEDIPOL se reserva el derecho de proteger sus bienes inspeccionando el modo en que hacen uso de sus activos, incluido el derecho a inspeccionar los correos electrónicos datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la compañía.

Artículo VIII. Soborno y corrupción.

Los empleados de CEDIPOL en forma directa o por medio de intermediarios nunca podrán prometer ni ofrecer un favor personal o financiero a fin de obtener beneficio o conseguir negocios o ventajas por parte de un tercero ya sea público o privado.

Los empleados deben de saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar su decisión ya sea privado, funcionario municipal o del gobierno del estado o federación puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también la formulación de cargos penales.



Artículo VIX. Discriminación y acoso.

En CEDIPOL fomentamos la dignidad de los empleados y usuarios.

En CEDIPOL respetamos la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de los empleados y usuarios motivo por el cual estamos comprometidos a mantener un lugar de trabajo en donde no existan situaciones de discriminación y acoso. Por lo tanto, los empleados no deberán de discriminar con respecto al origen, nacionalidad, religión, raza, genero, edad, u orientación sexual a sus compañeros o a los mismos usuarios, tampoco deberán de fotografiar o tomar video sin previa autorización del compañero de trabajo o del usuario, el cual en caso de ser menor de edad quedara prohibido el realizarlo. De igual manera por así convenir al bienestar del clima organizacional que se desarrolla en CEDIPOL queda prohibida las relaciones personales entre el mismo personal y sus usuarios.

Los empleados que sientan que no se cumple en su lugar de trabajo estas situaciones planteadas o que tengan conocimiento que se están incumpliendo estos principios deberán de plantear la situación de manera inmediata a Recursos humanos.

Artículo X. Incumplimiento.



cedipol

CODIGO DE CONDUCTA DEL PERSONAL DE CEDIPOL

Es responsabilidad de cada empleado de CEDIPOL el garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones contenidas en este código y de ser necesario de solicitar ayuda a su jefe inmediato o a Recursos humanos, buscando en todo momento “HACER LO CORRECTO”.

Garantizando así que la normatividad y los requerimientos solicitados se cumplan siendo una responsabilidad que nunca podrá delegarse.

El incumplimiento a este código podrá dar a lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluidas la posibilidad del despido y en caso de corresponder a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

Todos los reclamos deberán de investigarse debidamente y en forma adecuada, CEDIPOL prohíbe las represalias contra aquellos empleados que presenten reclamos de buena fe y a su vez de proteger los derechos de las personas inculminadas.

Atentamente:

Director General de CEDIPOL.