



CÓDIGO DE ÉTICA Y
CONDUCTA

ÍNDICE

I.PRESENTACIÓN	2
II.PRINCIPIOS ÉTICOS	3
a. Objetivo del código de ética	4
b.Valores	
c. Principios éticos empresariales	
d. Decálogo	5
e. Comité de ética	6
III. PRINCIPIOS DE CONDUCTA	7
a. Conductas que pueden constituir un delito patrimonial	
b. Consumo de bebidas alcohólicas, drogas y enervantes	
c. Compromiso con el medio ambiente	
d. Amenazas o violencia en el lugar de trabajo	8
e. Acoso laboral o sexual	
f. Trabajo infantil y trabajo forzado	9
IV COMPLIANCE	
a. Legislación aplicable	
b. Uso y manejo de la información	
c. Privacidad del manejo de la información y Política del manejo de datos personales	
d. Cooperación con las autoridades	10
e. Conflicto de intereses.	
V. CRECIMIENTO PROFESIONAL	11
a. Ambiente laboral	
b. Salud y seguridad	
c. Comunicación corporativa	
VI. PROCEDIMIENTOS, SISTEMAS Y MANEJO RESPONSABLE DE BIENES Y REGISTROS.	12
VII. COMPETENCIA LEGAL	
VIII. ALIZANZAS ESTRATÉGICAS, Y COLABORADORES EXTERNOS	
IX.MISCELANEA	13



I. PRESENTACIÓN

HUMIND Center es una organización altamente especializada en la búsqueda, selección, investigación, análisis y validación de perfiles directivos, gerenciales y ejecutivos en sectores de alta vulnerabilidad, que además está comprometida con la garantía de bienestar y crecimiento integral para los colaboradores.

HUMIND nace de la necesidad de encontrar perfiles confiables que puedan desarrollarse en entornos de trabajo favorables, que promuevan el bienestar y fomenten la salud organizacional conforme a la normativa mexicana.

En el mundo actual, estamos más conscientes de la importancia del cuidado personal para una vida plena. Las empresas y organizaciones deben estar actualizadas y fomentar el bienestar organizacional, desde el desarrollo personal de sus colaboradores. La aplicación de mindfulness en el lugar de trabajo concede múltiples beneficios, saber qué tan satisfecho está un colaborador en su trabajo; y qué relación tiene su bienestar físico, psicológico y emocional, aportará a la organización: HUMIND. Bienestar y Confianza Empresarial.

Contamos con un equipo avalado por certificaciones internacionales y experiencia tanto en el ámbito privado como en dependencias de seguridad nacional. Al evaluar, no solo tomamos en cuenta los conocimientos técnicos o específicos, también valoramos las habilidades que se pueden desarrollar y potenciar de acuerdo con el perfil de cada empresa.

Nuestros servicios están enfocados en detectar necesidades, riesgos laborales, psicosociales y competitividad del personal, además de buscar en los candidatos que se cubra el sentido de pertenencia, la satisfacción laboral, podamos conceder herramientas a los centros de trabajo para el manejo del estrés de los colaboradores y el desarrollo de habilidades de liderazgo.

Contamos con reclutamiento y selección de capital humano idóneo, por lo que garantizamos el desempeño laboral de nuestros candidatos, así como Garantizar la idoneidad y la confiabilidad del capital humano es el ADN de HUMIND.

II. PRINCIPIOS ÉTICOS



En HUMIND, estamos comprometidos con lograr un equilibrio laboral, donde, a través de nuestro trabajo, aportemos a los candidatos idóneos y garanticemos su confiabilidad, además de que éstos puedan crecer y desarrollarse en entornos laborales saludables, que cuenten con estándares de alto compromiso social y dispuestos a la implementación de políticas de seguridad y salud laboral, conforme el marco de las certificaciones nacionales e internacionales en la materia, como la NOM-035 y las distintas ISO relativas a las gestiones de procesos e identificación de riesgos psicosociales en los centros de trabajo.

Por ello, nuestros colaboradores cuentan con amplia experiencia en los procesos de reclutamiento y selección, certificaciones internacionales en entrevistas y aplicación de pruebas y capacitación continua en implementación de procesos de seguridad laboral.

Además, creemos firmemente que nuestro éxito está estrechamente relacionado con la calidad, seguridad y salud laboral que podemos ofrecer a nuestros colaboradores, quienes además cubren los estándares de confiabilidad para el servicio que ofrecemos a nuestros clientes, aliados estratégicos y colaboradores externos.

Bajo esa premisa, elaboramos el presente Código de ética y conducta para seguir incentivando relaciones favorables en entornos laborales saludables, empezando por nuestra organización.

Por lo anterior, solicitamos a todos nuestros colaboradores recurran a este código cuantas veces sea necesario y no duden en acercarse al área de Recursos Humanos para cualquier situación que necesite ser planteada.

De antemano, el Comité de Ética garantiza que todos sus comentarios y aportaciones serán tomados en cuenta para el bienestar y desarrollo de nuestra comunidad.

a. Objetivo del código de ética

El presente código busca, principalmente, ser el canal por el que se implemente el compromiso de HUMIND por mantener altos niveles éticos en el desempeño de quienes integramos esta organización, así como establecer la política por la que se pueda prevenir e informar cualquier violación al mismo. También establece los lineamientos básicos con los que debemos dirigirnos, enfocados en el actuar y la toma de decisiones que fomenten los entornos favorables de trabajo.

b. Valores

Conseguir un equilibrio donde el desarrollo profesional y el desarrollo laboral estén garantizados.

Establecer estándares de confiabilidad que permitan la evolución profesional de nuestros colaboradores y de la empresa.

Desarrollar un ambiente laboral favorable en el que los colaboradores en el que se impulse el desarrollo profesional.

Reconocer los logros individuales y en equipo como estímulo a la productividad y al progreso.

Respetar y promover el bienestar de los colaboradores y aliados estratégicos. Colaborar con el cambio de paradigma laboral en México.



c. Principios éticos empresariales

Asegurar el liderazgo de nuestra organización en el sector de Capital humano.

Utilizar eficazmente los recursos materiales con los que trabajamos, promoviendo la cultura del reciclaje, no desperdicio de materiales y trabajo virtual que ahorre los recursos eficientemente.

Optimizar sinergias dentro de la empresa y con nuestros aliados y colaboradores.

Prevenir incidentes derivados de nuestra gestión que puedan afectar a la comunidad, el medio ambiente y la sociedad.

d. Decálogo

1. Mantener como guía actuación el presente código

6. Cuidar y aprovechar los bienes materiales y recursos de la organización

2. Promover y respetar nuestros valores y principios éticos empresariales

7. Cumplir nuestras labores en concordancia con la normatividad aplicable

3. Ejercer nuestras actividades con apego a los principios de conducta.

8. Evitar los conflictos de interés

4. Procurar el bienestar laboral

9. Respetar y resguardar la privacidad de nuestros clientes, aliados y colaboradores

5. Incentivar el desarrollo empresarial en cumplimiento con estándares de salud laboral y confiabilidad de los colaboradores

10. Participar activamente en el cambio de paradigma laboral en México.

e. Comité de ética

HUMIND comprometido con el presente código de ética y conducta, designa un Comité encargado de su observancia y cumplimiento, así como de la atención a las solicitudes, propuestas o quejas que puedan generarse en torno a lo dispuesto en el presente instrumento.

El Comité de Ética estará constituido por los siguientes participantes con derecho a voz y voto:

- 1 miembro de cada dirección de área
- 1 miembro del equipo legal
- 2 miembros del área de operación

Las designaciones serán rotatorias para el personal de área de operación, por períodos de 12 meses, o a la conclusión de su contratación.

El comité estará encargado de establecer, revisar y vigilar el cumplimiento las políticas y lineamientos éticos y de conducta; tomar las acciones pertinentes ante las violaciones a las disposiciones del presente código o los reglamentos de trabajo; difundir entre los colaboradores, aliados y clientes que así lo requieran el presente código; publicar las actualizaciones necesarias al instrumento en la página de internet y garantizar el cumplimiento con los colaboradores ante los posibles cambios de contenido.

Serán facultades y obligaciones del comité de ética el coadyuvar con las posibles investigaciones y requerimientos de autoridades mexicanas, así como atender a los colaboradores y aliados que presenten denuncias, sospechas o se acerquen al Comité con la intención de hacer de su conocimiento alguna conducta que pudiese ir en contra del mismo.



III. PRINCIPIOS DE CONDUCTA

- Realizar nuestras actividades con apego a las leyes federales, locales, disposiciones, políticas nacionales; Tratados internacionales certificaciones y estándares internacionales aplicables a la salud laboral; certificaciones y normas oficiales mexicanas; así como de conformidad con los reglamentos y procedimientos internos.
- Garantizar el trato digno sin discriminación conforme lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Actuar con rectitud, respeto y honradez. Asumir las consecuencias de nuestras decisiones y dar respuesta de nuestros actos.
- Cumplir con los parámetros de confiabilidad en el ejercicio de nuestra profesión.

a. Conductas que pueden constituir un delito patrimonial.

Cualquier acto u omisión que pueda constituir un delito patrimonial debe ser identificado, reportado e investigado inmediatamente a efecto de tomar las acciones correspondientes.

Se entienden como delitos patrimoniales, aquellos que así señale el código penal federal y local, así como -ejemplificativamente: delitos conexos, intentos y medios de preparación para su comisión, recepción de documentos apócrifos o su elaboración, sustracción de documentos e información confidencial, manejo irregular de dinero y valores, fraude, etc.

b. Consumo de bebidas alcohólicas, drogas y enervantes

Es obligación de los colaboradores acudir al trabajo libre de la influencia de sustancias que pudieran comprometer la realización segura y efectiva de sus actividades. No se permite bajo ningún motivo el uso, posesión, venta, transporte, distribución o manufactura de drogas ilícitas o cualquier sustancia mientras se desarrolla el trabajo dentro de las instalaciones o vehículos de HUMIND, incluido el consumo de alcohol y tabaco.

Cualquier colaborador que se encuentre bajo los efectos nocivos de drogas, alcohol o sustancias controladas mientras se encuentre dentro de las instalaciones o vehículos de HUMIND estará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes.

c. Compromiso con el medio ambiente

Estamos comprometidos con la protección del medio ambiente, minimizando los impactos de nuestros procesos productivos y operativos, así como haciendo negocios de tal manera que fomenten un uso racional y sostenible de los recursos naturales, por lo que como parte de los procesos productivos y operativos, funcionamos con los mecanismos de prevención y corrección para preservar el medio ambiente, como son el uso eficiente y ahorro de energía y la reducción permanente de emisiones contaminantes.



d. Amenazas o violencia en el lugar de trabajo

En este punto es importante resaltar que estamos comprometidos con el respeto y garantía a los derechos humanos, por lo que la conducta abusiva, hostil u ofensiva es inaceptable, sea verbal, física o visual.

Algunos ejemplos incluyen comentarios despectivos con base en ciertas características físicas, raciales o étnicas, al nivel socio-económico o cultural, al lugar donde se estudió o a las actividades que se realizan. Gestos, comentarios y comunicaciones ofensivas no serán aceptadas.

e. Acoso laboral o sexual

Bajo ninguna circunstancia los colaboradores en mandos superiores podrán exigir a un subalterno que lleve a cabo acciones diferentes para las cuales se le ha contratado, de aquí que no esté permitido ejercer presión para obligarnos e ejecutar un acto determinado que no corresponde con

nuestras funciones o descripción del puesto. Está prohibido acosar a cualquier colaborador dentro de la empresa para la obtención de una relación o favor personal.

En cumplimiento y refrendo a nuestro compromiso con la protección y respeto a los derechos humanos, cualquier denuncia de índole sexual será inmediatamente atendida con la total credibilidad a el colaborador que manifieste haber sido violentado, sin que medie justificación de por medio.

f. Trabajo infantil y trabajo forzado

En cumplimiento a la normativa mexicana y lo dispuesto por los Tratados que México celebra bajo los acuerdos que lo hacen miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), HUMIND no acepta la contratación de personal menor de 16 años, así como considera inaceptable mantener bajo amenaza a cualquier persona que realice actividades en contra de su voluntad.

a.Legislación aplicable

Los colaboradores y aliados de HUMIND operarán en cumplimiento con las leyes, reglamentos y normatividad vigente dentro del territorio mexicano, así como los Tratados y Acuerdos internacionales de los que México sea parte, además de seguir los lineamientos, certificaciones y estándares nacionales e internacionales que promuevan el cumplimiento del objeto de HUMIND.

b.Uso y manejo de la información

Los colaboradores y aliados de HUMIND manejarán la información con el cumplimiento cabal de los acuerdos que establezcan conforme los convenios de colaboración y guardarán la confidencialidad, seguridad y límites de acceso a quienes deban compartirla para el cumplimiento de sus actividades laborales y conforme las políticas establecidas.

c.Privacidad del manejo de la información y Política del manejo de datos personales

Los colaboradores y aliados de HUMIND mantendrán la confidencialidad de la información personal que pueda llegar a sus manos en el ejercicio de sus funciones, conforme lo dispuesto por la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, así como la política de privacidad de HUMIND.

Además, serán cuidadosos en el manejo y la confiabilidad de la información, en cumplimiento con la ley Federal de Propiedad Industrial, la Ley de Propiedad intelectual, así

como sus obligaciones respectivas dentro de los convenios de confidencialidad que celebren, por lo cual guardarán cuidado del uso y manejo de información que nos da una ventaja sobre la competencia o puede exponernos a daños y perjuicios si es revelada prematura o inadecuadamente, como son fórmulas, patentes, marcas registradas, tecnología y procesos exclusivos, cálculos internos de precios unitarios, información interna sobre licitaciones, alternativas de procesos a proponer a clientes, información financiera, estratégica, corporativa e información confidencial sobre relaciones con clientes y proveedores.

De la misma forma protegeremos la información privilegiada, esto es, la que resulte estratégica, los resultados de costos e ingresos, los archivos de nuestros trabajadores, sus sueldos, los procesos y procedimientos internos, los precios de nuestros productos, las listas de clientes, etc.

Por otra parte, la información considerada como confidencial, no pública de HUMIND, a la que todos como colaboradores tenemos acceso, no deberá ser reproducida sin la autorización expresa del área responsable de su generación y custodia.

Además los colaboradores deberán asegurarse de que el personal externo con acceso a esta información cumpla con las políticas y procedimientos, estableciendo medidas de control que preserven los intereses de nuestra organización.



d.Cooperación con las autoridades

HUMIND refrenda el compromiso de colaborar con las autoridades mexicanas ante cualquier situación que requiera investigación o cualquier requerimiento, además de atender a los colaboradores y aliados que presenten denuncias, sospechas o se acerquen al Comité con la intención de hacer de su conocimiento alguna conducta que pudiese ir en contra de este.

e.Conflicto de intereses

Los colaboradores de HUMIND debemos abstenernos de involucrarse en situaciones que estén o puedan estar en conflicto de interés, el cual surge cuando los intereses personales o financieros de uno de los colaboradores tienen prioridad sobre los intereses de la organización, por lo que, en caso de que alguno de nosotros se ubique en una situación que implique o pueda implicar conflicto de intereses, deberá notificarlo a su jefe inmediato, quien informará a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos y de Auditoría Interna Corporativa, para obtener información de cómo proceder.

El conflicto de intereses podrá surgir cuando:

- Exista beneficio personal o hacia sus familiares o amigos con motivo de una decisión administrativa o de negociación que HUMIND lleve a cabo.
- Exista coerción directa o indirectamente por la presión de algún tercero que haga uso de su posición, autoridad o influencia.
- En el desarrollo de tareas ajenas al trabajo, afecte el cumplimiento de sus labores o se use el nombre de HUMIND para actividades en beneficio personal.
- Exista un interés económico en cualquier clase de proyecto o vinculación que mantenga el colaborador directa o indirectamente, o si existe algún interés financiero que influya en la toma de decisiones en representación de HUMIND.
- Reciban los colaboradores regalos, atenciones, gratificaciones o invitaciones por parte de aliados, clientes, competidores que puedan influenciar su actividad laboral en cualquier modo.

V. CRECIMIENTO PROFESIONAL

a. Ambiente laboral

HUMIND garantiza su compromiso por los entornos laborales saludables, por lo que debemos tratarnos unos a otros con respeto y justicia en todo momento, tal como deseamos que se nos trate. Valoraremos las diferencias de los diversos individuos que participan en las actividades de HUMIND.

El promover un ambiente de trabajo sano también depende de que todos demos cumplimiento a los lineamientos internos que correspondan a nuestra área de responsabilidad.

En ningún caso, aspectos como raza, religión, edad, género, afiliación, etc., podrán ser factores que determinen la toma de decisiones relacionadas con colaboradores o candidatos a ocupar alguna posición dentro de la empresa, con la finalidad de eliminar cualquier discriminación y promover la igualdad de trato y oportunidades.

b. Salud y seguridad

Somos responsables de mantener un lugar de trabajo seguro y limpio siguiendo en forma estricta las normas y reglamentos de seguridad. De igual forma, HUMIND otorgará instalaciones que cuenten con baños higiénicos, agua potable y, en caso de ser posible, áreas adecuadas para el consumo de alimentos.

Debemos reportar oportunamente actos inseguros que nos pongan en peligro, así como situaciones de riesgo para los activos de

la organización. Asimismo, HUMIND proporcionará al personal, de acuerdo con las necesidades, información referente al cuidado de la salud y seguridad laboral.

Quienes atienden servicios de personal externo deben asegurarse que éste se apegue de igual forma a las disposiciones de seguridad y salud de nuestra organización.

Dado lo anterior es vital nuestra cooperación para evitar faltas graves o reincidencias que pongan en peligro la salud y la vida del personal o los bienes de HUMIND. La organización busca mantener un ambiente de trabajo seguro y confiable, por lo que no tolerará las amenazas, actos de violencia o de intimidación física o emocional. Nuestra empresa prohíbe el ingreso, a los lugares de trabajo de cualquier tipo de arma o herramienta que pudieran usarse para dañar a una persona.

c. Comunicación corporativa

La comunicación eficiente es uno de los pilares dentro de HUMIND. La comunicación interna se realizará siempre por los canales profesionales establecidos para ello, tratando de no obstruir los tiempos de recreación de los colaboradores, así como garantizando su espacio personal fuera de las actividades laborales.

Los colaboradores de HUMIND deberán comunicarse siempre con respeto y con apego a la normatividad interna.

VI.PROCEDIMIENTOS, SISTEMAS Y MANEJO RESPONSABLE DE BIENES Y REGISTROS

La custodia y preservación de los bienes de HUMIND es responsabilidad de todos los que nos beneficiamos personal y profesionalmente de ellos, evitando el mal uso, pérdida, robo, daño o cualquier afectación sobre mobiliario, equipo, datos, comunicaciones, correos, tecnología y procesos, marcas, logos, campañas publicitarias, así como el uso adecuado de medios electrónicos e internet en el desempeño de las actividades en respeto de los presentes lineamientos así como políticas que se establezcan.

VII.COMPETENCIA LEAL

Nuestra competitividad debe basarse exclusivamente en el logro de nuestros servicios y el reconocimiento que por mérito propio generemos, por lo que nunca usaremos métodos ilegales o no éticos, para obtener información sobre la competencia y cumpliremos cabalmente conforme a los estándares de ética aquí establecidos.

VIII.ALIANZAS ESTRATÉGICAS, Y COLABORADORES EXTERNOS

HUMIND buscará alianzas y colaboraciones externas que cumplan con los estándares de ética y conducta similares a los presentes, además de que garantizarán ante todo, la confiabilidad de sus colaboradores y candidatos además de los entornos saludables de trabajo.

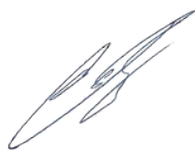
No debemos rechazar negociaciones comerciales con clientes que cuenten entre sus proveedores con competidores directos o indirectos de HUMIND, ya que la omisión a esta política puede constituir una violación a las leyes de competencia o antimonopolio.

IX.MISCELANEA

HUMIND es consciente de que el presente código siempre podrá mejorarse, por lo que garantiza a sus colaboradores un espacio de escucha para cualquier comentario o propuesta que pueda generarse. Asimismo, su contenido debe considerarse en conjunto con las políticas, instrucciones, prácticas y procedimientos de la organización, además del cumplimiento legal en el ejercicio de sus actividades.

HUMIND espera de todos sus colaboradores el compromiso a la aplicación de los más altos estándares éticos y principios de conducta.

El presente código fue revisado y aprobado por su comité, por lo que se firma al calce:



Leafar Alfonso Pérez Romano
Dirección General



Isabel Escalona Cabrera
Dirección General Adjunta



Ivett Ibañez Aguilar
Dirección de Recursos Humanos



Paulina Gómez
Departamento legal

CONTACTO:



55 1209 9100



contacto@humind.center



Av. Barranca del muerto 24 Of
507, Col. Guadalupe Inn, Álvaro
Obregón, CDMX.



HUMIND

BIENESTAR Y CONFIANZA EMPRESARIAL

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES.



www.humind.center