

CCE CONSEJO
COORDINADOR
EMPRESARIAL

CÓDIGO
DE INTEGRIDAD
& ÉTICA
EMPRESARIAL



CÓDIGO

DE INTEGRIDAD

& ÉTICA

EMPRESARIAL

PRINCIPIOS DE

DERECHOS HUMANOS



- 05. Agradecimientos**
- 06. Prólogo**
- 07. Nota técnica**
- 08. Alcance**
- 09. Exposición de motivos**
- 10. Resumen ejecutivo**
- 15. Capítulo I:**
Las empresas colocan a las personas en el centro de sus operaciones.
- 51. Capítulo II:**
Las empresas son íntegras y cumplen la ley en todas sus operaciones.
- 66. Capítulo III:**
Las empresas se comunican con integridad.
- 73. Capítulo IV:**
Recomendaciones de implementación.

#CCEconMéxico

“Hacer las cosas bien y hacer lo correcto, para construir el México que todas y todos anhelamos”

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos el invaluable compromiso, apoyo e impulso de los organismos empresariales que representa el CCE.

La coordinación de este Código estuvo a cargo de la Comisión de Integridad y Ética del CCE.

El documento fue actualizado y revisado para generar una versión de vanguardia, por el Instituto de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad de Monterrey (IDHE) y el equipo del Consejo Coordinador Empresarial.

PRÓLOGO

En un contexto empresarial cada vez más dinámico y competitivo, en donde la búsqueda de rentabilidad puede llegar a nublar la visión de Dimensión Social de las empresas, surge una necesidad imperante de recordar los valores fundamentales que sustentan la verdadera grandeza corporativa. Es por ello que, en el presente Código, exploramos las dimensiones esenciales que componen la integridad y la ética en el sector empresarial, reconociendo su papel trascendental para el éxito sostenible y la armonía en el entorno laboral.

A través de sus páginas, descubriremos cómo el actuar con integridad y ética al interior de nuestras organizaciones, no solo ayuda a mejorar la imagen y la reputación de una empresa, sino que también construye un cimiento de confianza y lealtad entre los equipos internos. Recordemos que un ambiente de trabajo que privilegia el respeto, la igualdad y la inclusión, promueve un sentido de pertenencia entre sus miembros y fomenta la creatividad y la dedicación.

Asimismo, aprenderemos cómo el conocimiento y la comprensión de los procedimientos de cumplimiento, no solo son esenciales para el funcionamiento eficaz de la organización, sino que también empoderan a los trabajadores para ser agentes activos de la integridad, al tiempo que plantearemos diversos mecanismos, medidas preventivas y de transparencia, que actúan como guardianes ante el riesgo de fraude interno o que pueden evitar la pérdida de confianza en la estructura misma de la empresa.

No obstante, la ética empresarial no está limitada al interior de la organización, por lo que abordaremos cómo la responsabilidad social y el compromiso ambiental son componentes cruciales en la visión de una empresa íntegra, y abundaremos en cómo las empresas pueden ser motores de cambio positivo en las comunidades donde operan, asumiendo un papel activo en la construcción de un futuro más sostenible y equitativo.

Sin más preámbulo, sirva este Código como guía a las empresas y organismos -así como a todas aquellas organizaciones que forman parte de sus cadenas de valor- para forjar un impacto positivo en la sociedad y en sus colaboradores, elevar sus estándares y llevarlas a donde la excelencia y la integridad convergen para crear una historia de éxito que trascienda los balances financieros y deje una huella duradera en la sociedad, en el entendido de que actuar con integridad, más allá de hacer las cosas bien, es hacer lo correcto.

Francisco Cervantes Díaz
Presidente del Consejo Coordinador Empresarial

NOTA TÉCNICA

Los Principios de Integridad Empresarial tienen como finalidad brindar una expectativa acorde con la conducta esperada de los organismos, las empresas y asociaciones que forman parte del Consejo Coordinador Empresarial (CCE). Esta versión incorpora los criterios que los Principios de Integridad y Ética Empresarial incluían en materia de combate a la corrupción y transparencia, además de adicionar áreas temáticas que responden al papel de la empresa en la actualidad y disposiciones que prevén la tendencia a la internacionalización de las operaciones.

La estructura de algunos de los apartados temáticos incluye: a) expectativas, b) aspiraciones, c) acción colectiva y d) consideraciones operativas.

Las expectativas consisten en conductas esenciales esperadas de cualquier tipo de empresa, las cuales pueden ser contextualizadas a su nivel de operación y que responden a los requerimientos de los estándares aceptados para cada una de las temáticas.

Las aspiraciones se basan en acciones con un nivel mayor de ambición, que pueden ser alcanzadas por empresas con experiencia en la implementación de este tipo de compromisos.

Las conductas de acción colectiva tienen el objetivo de hacer visible la invitación de las empresas a crear alianzas para acelerar el logro de los objetivos conjuntos, en los cuales las asociaciones y confederaciones pueden tener un importante rol.

Finalmente, los apartados temáticos incluyen algunas consideraciones que pueden ser integradas a los procesos de gestión instaurados actualmente o en el futuro por sus destinatarios.

Esta propuesta guarda coherencia con los más altos estándares sobre conducta empresarial responsable a nivel nacional e internacional. De forma transversal, integra las Líneas Directrices de la OCDE sobre las Empresas Multinacionales, los 10 Principios del Pacto Mundial, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y cuenta con una alineación sustantiva con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Adicionalmente, adopta criterios específicos de otros instrumentos para temáticas particulares, entre los que destacan la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, el Acuerdo de Escazú, los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, los Principios de UNICEF sobre los Derechos del Niño y las Empresas, las Reglas de la ICC para Combatir la Corrupción, la Política Nacional Anticorrupción, el informe sobre la perspectiva de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y el informe “Igualdad de género en el sector privado: una mirada a las empresas mexicanas”.

ALCANCE

Considerando que el Consejo Coordinador Empresarial aglutina organismos y entidades de las diferentes perspectivas de la economía, se presenta este Código como una serie de bases mínimas, pero flexibles, que pueden ser incorporadas a los documentos que son correlativos de todo el sector empresarial, tal cual se presentan, o bien, ser adaptadas a las circunstancias y especialidades de los organismos y empresas que los adopten.

Asimismo, el presente documento también puede servir de base para el desarrollo de códigos de integridad, conducta o de ética en cualquiera de sus denominaciones, más robustos y detallados, e incluso para instituciones no empresariales.

Tomando en cuenta que las empresas de mayor tamaño, en su mayoría, tienen una normatividad enfocada al comportamiento empresarial, se presenta este instrumento a efecto de colaborar en la actualización y modernización de la misma. De igual modo, se sugiere que las demás entidades también lo adopten, en su versión completa o en su versión abreviada.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente Código no solamente atiende de manera sustancial las cuestiones de integridad y ética para beneficio de la sociedad en que se desarrollan las empresas, sino que también toma en cuenta que su contenido debe tener como efecto positivo y valor agregado el cuidado y crecimiento reputacional de las empresas.



RESUMEN EJECUTIVO

1 LAS EMPRESAS COLOCAN A LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE SUS OPERACIONES

Las empresas deben respetar y promover la protección de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los distintos instrumentos internacionales en la materia, prevenir y hacer frente a los impactos negativos en los que tengan alguna participación.

2 LAS EMPRESAS GENERAN EMPLEOS PRODUCTIVOS, LIBREMENTE ELEGIDOS, DECENTES Y QUE PERMITEN EL DESARROLLO INTEGRAL

Las empresas deben respetar las normas de empleo y relaciones laborales, incluyendo la libertad sindical y la libertad política; verificar que se cumplan las condiciones mínimas de salarios, prestaciones y condiciones de trabajo; y, progresivamente, adoptar medidas para proporcionar las mejores condiciones posibles.



RESUMEN EJECUTIVO

3 LAS EMPRESAS ACTÚAN PARA CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE

Las empresas deben vincularse de buena fe y constructivamente con las comunidades en las que desarrollen sus operaciones, cumpliendo las normas de protección al medio ambiente, preservación del equilibrio ecológico y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales.

4 LAS EMPRESAS TRABAJAN POR LA IGUALDAD

Las empresas deben cumplir las leyes y normas para la igualdad de género y propiciar que sus socios y aliados comerciales asuman una conducta empresarial responsable en el mismo sentido. Las empresas deben prohibir expresamente el acoso, el hostigamiento laboral y sexual, así como la violencia de género en sus operaciones.



RESUMEN EJECUTIVO

5 LAS EMPRESAS SON ÍNTEGRAS Y CUMPLEN LA LEY EN TODAS SUS OPERACIONES

Las empresas deben tomar medidas efectivas para impedir su participación en hechos de corrupción conforme a la legislación nacional. Las empresas no deberán ofrecer, prometer, promover, dar, ocultar o participar en actividades que tengan la finalidad de evitar o evadir el cumplimiento de una disposición legal, administrativa o judicial.

6 LAS EMPRESAS SE COMUNICAN CON INTEGRIDAD

Las empresas deben guiarse por la transparencia y evitar cualquier forma de inducción al error o al engaño. Las empresas deben establecer canales eficientes para dar a conocer políticas, normas de conducta, códigos, manuales, etc., que deba ser del conocimiento de los colaboradores, socios, clientes y aliados comerciales.



RESUMEN EJECUTIVO

7 LAS EMPRESAS DEFIENDEN LA PRIVACIDAD Y LOS ACTIVOS

Las empresas deben verificar que en sus actividades se cumplan los estándares normativos de protección a la privacidad y los datos personales. Adicionalmente, deberán aspirar a crear y fomentar las mejores prácticas empresariales internacionales para ese objetivo.

Las empresas deben promover el comportamiento honesto, de respeto a los activos y bienes de la empresa y de terceros, así como la cultura del cuidado de los activos físicos e intelectuales, los cuales no podrán ser destruidos, dañados o apropiados sin autorización de sus titulares.

8 LAS EMPRESAS PROMUEVEN LA CREACIÓN DE COMITÉS DE INTEGRIDAD INDEPENDIENTES

Las empresas deberán crear comités independientes con normas claras de integración, capacitación y operación, formados por personas internas y externas, de la más alta honorabilidad y preparación posible, con la finalidad de analizar, interpretar y vigilar la aplicación efectiva de los principios de integridad.



RESUMEN EJECUTIVO

9 LAS EMPRESAS ASEGURAN LA CREACIÓN DE LÍNEAS DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN EFECTIVA DE LOS INFORMANTES

Las empresas deberán crear un sistema efectivo, seguro y confiable de información, que sea accesible a todos los colaboradores y personas externas, con la finalidad de recibir y resolver denuncias de violaciones a los principios de integridad y ética.



CAPÍTULO I



**Las empresas colocan a las
personas en el centro de sus
operaciones**



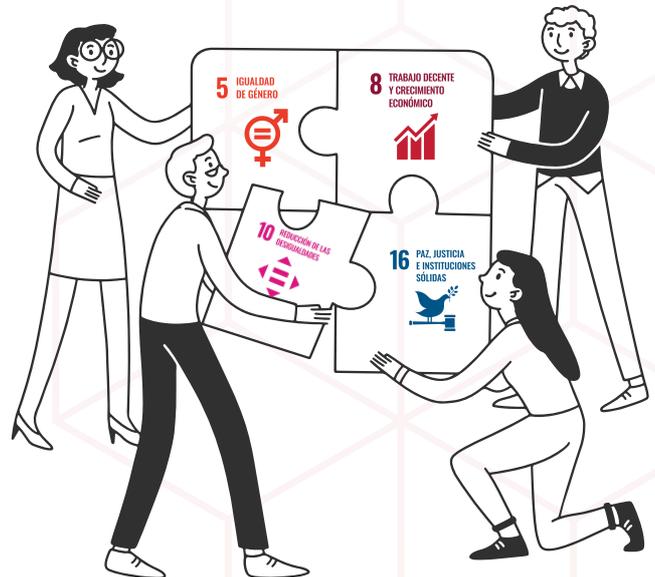
I.1 LAS EMPRESAS COLOCAN A LAS PERSONAS EN EL CENTRO DE SUS OPERACIONES ³



RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN LA CADENA DE VALOR

Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que, sin perjuicio de que es el Estado el que debe, siempre y en primera instancia, garantizar un ambiente de integridad y de Estado de Derecho, que tenga como prioridad la protección, promoción y progresividad de los derechos humanos, las empresas siempre deben ser corresponsables al promover dicho respeto, prevenir y abstenerse de vulnerar los derechos fundamentales y deben hacer frente a los impactos negativos en los que tengan alguna participación.

Las empresas deben ser conscientes de que su actuar puede impactar en los derechos humanos de las personas. Lo anterior incluye los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los distintos instrumentos internacionales en la materia.



³ Este principio se encuentra alineado al Objetivo 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”; y al Objetivo 16 “Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas” de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), aprobados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, como parte de la Agenda 2030.



Las empresas no deben tolerar ni beneficiarse de los abusos de derechos humanos. Por lo tanto, deberán:

A.

De manera activa, fomentar y procurar el respeto a los derechos humanos en sus operaciones.

B.

Evitar que sus actividades causen o contribuyan a generar impactos negativos sobre los derechos humanos.

C.

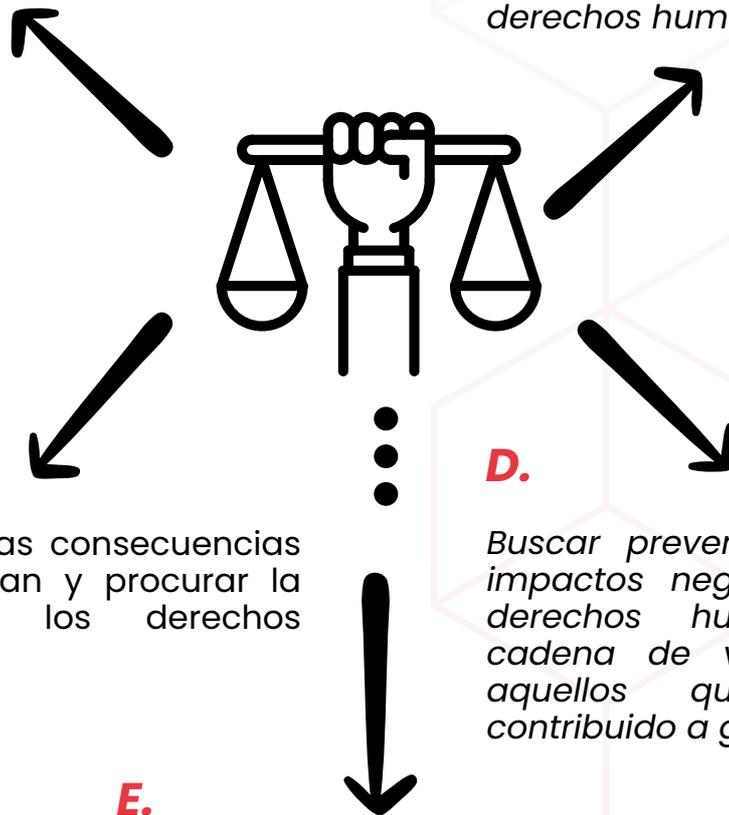
Hacer frente a las consecuencias que se produzcan y procurar la restitución de los derechos afectados.

D.

Buscar prevenir y mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos en su cadena de valor, incluyendo aquellos que no hayan contribuido a generar.

E.

Buscar la progresividad de los derechos humanos en sus operaciones.



ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

Las empresas deben implementar políticas y procesos adecuados a sus circunstancias contextuales para asegurarse de cumplir con su responsabilidad de respeto a los derechos humanos, incluyendo:

A.

Un compromiso de respeto a los derechos humanos adoptado al más alto nivel, y respaldado en una política empresarial que permita su materialización.

B.

Medidas que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.



C.

Un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos.



Las empresas deben aspirar a implementar las mejores prácticas en sus políticas, procesos y medidas operativas en materia de derechos humanos. Podrán basarse en Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Sin perjuicio de lo anterior, es deseable que las medidas adoptadas:

- A.** *Se diseñen e implementen priorizando a la persona y a los derechos humanos.*
- B.** *Sean congruentes con el tamaño, naturaleza y posibilidades de la empresa, el contexto de sus actividades y la gravedad de los riesgos de impactos negativos producidos.*
- C.** *Consideren los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos.*
- D.** *Involucren al más alto nivel de la empresa en su implementación y seguimiento.*
- E.** *Incrementen la coherencia en la normativa interna de la empresa, adaptando las políticas empresariales u otros sistemas de gestión a los derechos humanos.*
- F.** *Generen vínculos constructivos con las partes interesadas.*
- G.** *Faciliten vías seguras y confidenciales para informantes.*
- H.** *Consideren, como mínimo, el contenido de la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.*



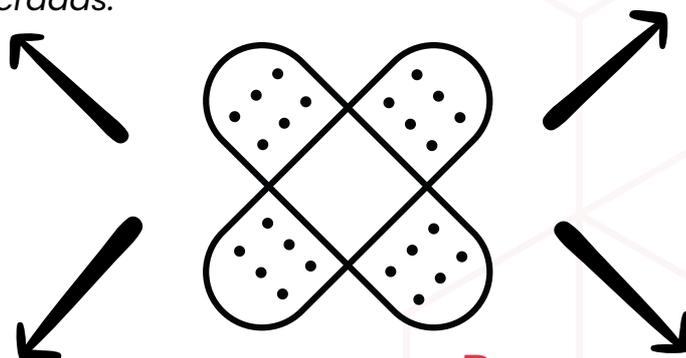
Cuando la empresa instaure un mecanismo de reclamación en materia de derechos humanos deberá considerar:

A.

Fomentar que las reparaciones busquen restablecer el estado de las cosas a la situación en que se encontraban antes del impacto, sean proporcionales a la escala del impacto e integren las expectativas de las partes involucradas.

B.

Considerar mecanismos de protección a las víctimas o denunciantes que eviten su estigma, amedrentamiento o represalias.



C.

No impedir el acceso a mecanismos judiciales o no judiciales de acceso a reparación.

D.

Integrar herramientas de evaluación de la efectividad del mecanismo.

E.

Propiciar cambios estructurales en la empresa para evitar la repetición de los impactos negativos.

1.2 LAS EMPRESAS GENERAN EMPLEOS PRODUCTIVOS, LIBREMENTE ELEGIDOS, DECENTES Y QUE PERMITEN EL DESARROLLO INTEGRAL⁵

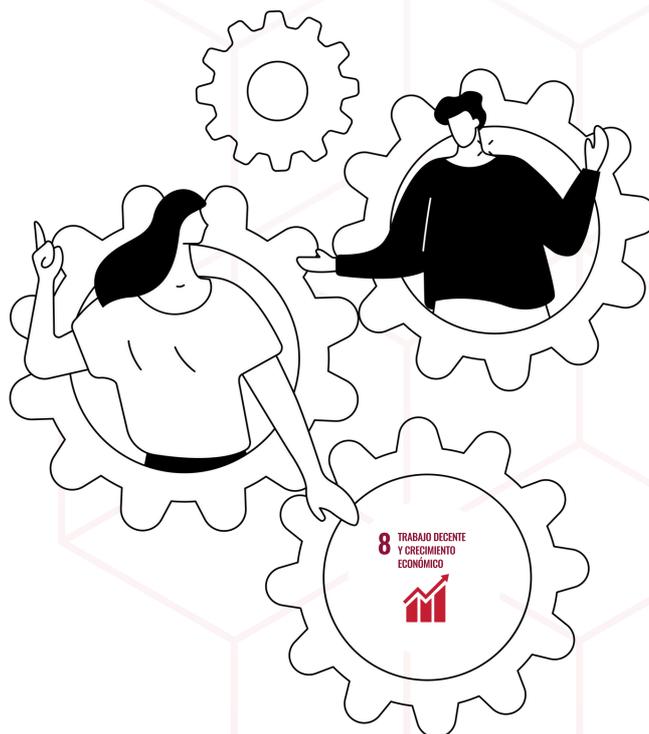


> LAS EMPRESAS RESPETAN LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS, LA SALUD FÍSICA Y PSICOLÓGICA, INCLUYENDO LA LIBERTAD SINDICAL Y LA LIBERTAD POLÍTICA

Las empresas deben respetar las normas de empleo y relaciones laborales. Deben verificar que, en sus procesos o como resultado de ellos, se cumplan las condiciones mínimas de salarios, prestaciones y condiciones de trabajo.

Las empresas deben fomentar que las condiciones de trabajo y empleo satisfagan las necesidades esenciales de los colaboradores y sus familias.

Progresivamente deben adoptar medidas para proporcionar las mejores condiciones posibles, de acuerdo con el contexto económico de la empresa, incluyendo aquellas de seguridad e higiene en los centros de trabajo que cumplan y, de ser posible, excedan la normatividad vigente.



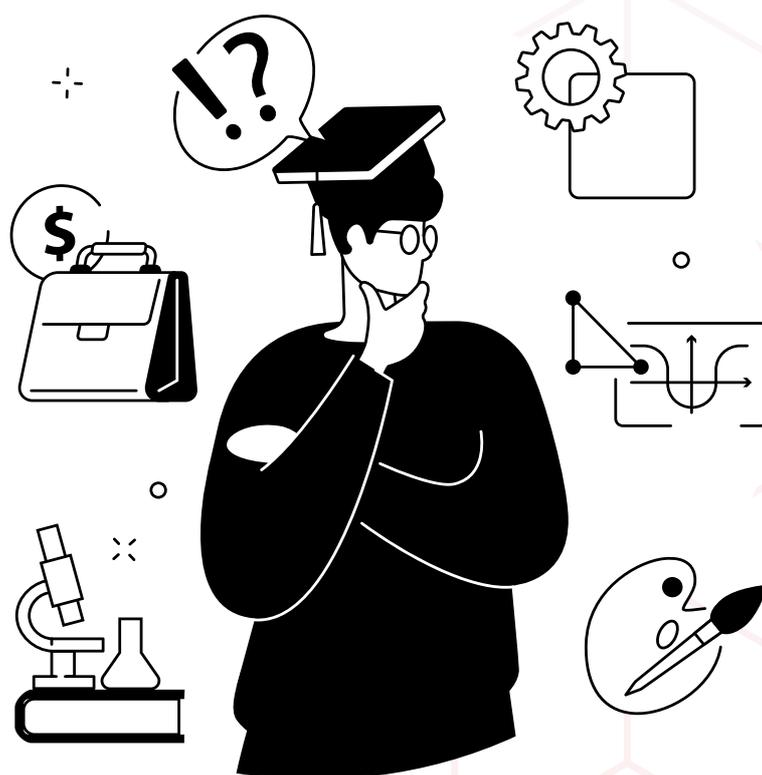
⁵ Este principio se encuentra alineado al Objetivo 8 "Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos", de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, como parte de la Agenda 2030.



Cuando las empresas proporcionen prestaciones relacionadas a las necesidades básicas de vivienda, asistencia médica o alimentos a los colaboradores o sus familias, se asegurarán de que cuenten con un nivel adecuado de calidad.

Las empresas deben asegurarse que sus políticas y gestión administrativa no resulten en un impedimento de los beneficios de la seguridad social para sus colaboradores.

Las empresas deben fomentar la formación profesional, el aprendizaje permanente y el desarrollo de las competencias profesionales, capacitación y adiestramiento, así como cualquier otra dirigida a mejorar las habilidades de sus colaboradores o empleados en el ámbito de las actividades industriales de la empresa.





Las empresas deben considerar la seguridad y continuidad del empleo para sus empleados y colaboradores en la toma de decisiones.

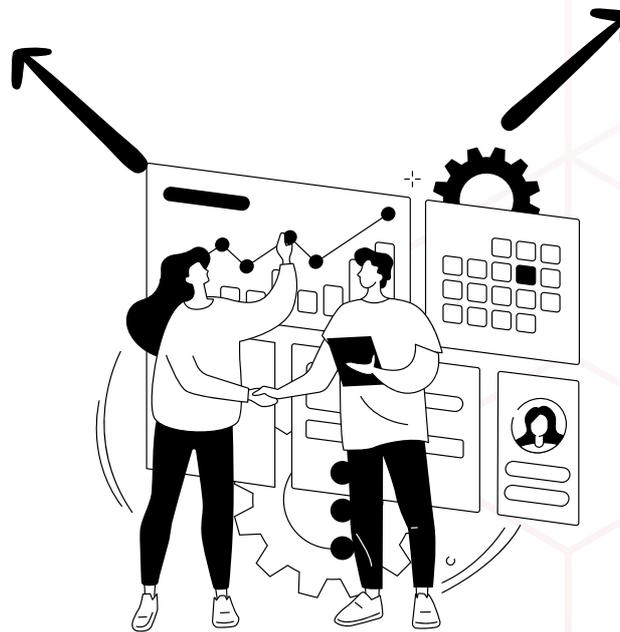
Las empresas deben aspirar a:

A.

Promover el trabajo socialmente útil, libremente elegido y decente para mitigar la precarización en las zonas menos desarrolladas o marginadas.

B.

Ser parte del crecimiento y desarrollo económico sostenible para elevar el nivel de bienestar.



C.

Evaluar las repercusiones de sus políticas y operaciones en el empleo y mercado de trabajo, en los sectores industriales y en las comunidades en las que operan.



Las empresas deberán cumplir con los mayores estándares posibles en materia de seguridad y salud en el empleo, conforme a las exigencias nacionales e internacionales, y garantizarán condiciones no menos favorables que las otorgadas en actividades equiparables en sus operaciones en otros países.



Las empresas deben adoptar procesos permanentes de gestión de los riesgos asociados a sus operaciones y productos, con el objetivo de adoptar medidas comprobables de protección a la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores.



Las empresas deben identificar, prevenir y adoptar medidas inmediatas y eficaces para impedir el trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones y las de sus socios o aliados comerciales.

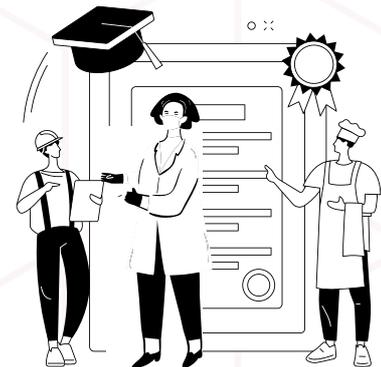




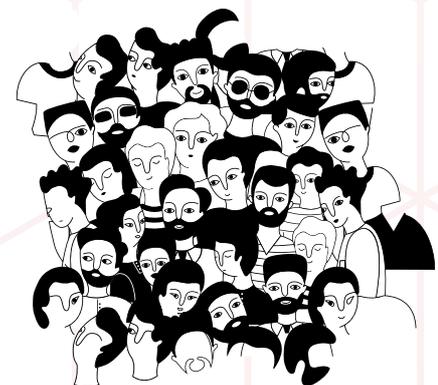
Las empresas deben contribuir a la abolición efectiva y total del trabajo infantil y erradicar inmediatamente cualquier forma de trabajo infantil en sus operaciones y las de sus socios o aliados comerciales.



Las empresas deben contribuir a que las jornadas los jóvenes trabajadores no impidan su permanencia en la educación básica. Adicionalmente, procurarán la formación para el empleo de jóvenes colaboradores, de forma que les facilite la permanencia y prosperidad en la rama industrial de su preferencia.

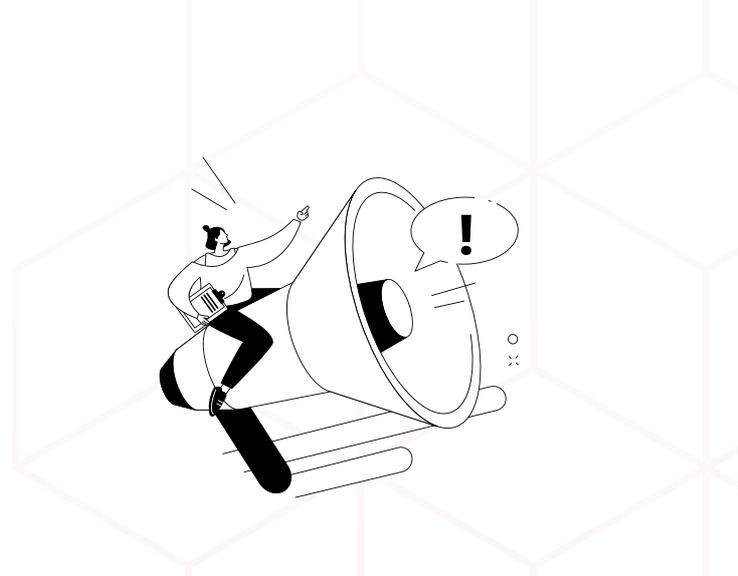


Las empresas deben integrar el principio de igualdad y no discriminación en la toma de decisiones y acciones en materia de empleo y trabajo. Las empresas podrán establecer en sus procesos de contratación o ascenso en el empleo, prácticas que promuevan, de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales y que respondan a los requisitos o cualificaciones inherentes a un puesto de trabajo.





Las empresas deben respetar y reconocer el derecho a constituir sindicatos o afiliarse a ellos. Las empresas deberán fomentar que sus operaciones, políticas o acciones de sus directivos o representantes, no tengan como efecto impedir las libertades sindicales.



Las empresas deben participar de buena fe y constructivamente en las negociaciones colectivas con representantes de las y los colaboradores, con el objetivo de llegar a acuerdos sobre las condiciones de trabajo. La información comunicada por la empresa a sus colaboradores y representantes deberá tener la finalidad de dar una idea exacta y correcta de las actividades de la empresa y sus resultados.



Las empresas deben respetar las preferencias, incluso militancias políticas sin influir, condicionar, interferir o restringir la participación que individualmente ejerza cualquiera de sus colaboradores en temas políticos, sea a nivel federal, estatal o municipal.





ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

A.

Las empresas podrán establecer mecanismos que permitan la consulta por parte de las y los colaboradores y sus representantes respecto a temas de interés mutuo. Estas consultas no deberían suplir a la negociación colectiva.

B.

Las empresas deben informar de buena fe y en tiempo razonable a sus colaboradores, cuando prevean o se realicen cambios en sus actividades que puedan tener efectos significativos sobre los medios de subsistencia de los mismos, tales como cierre de un centro laboral, ceses, despidos colectivos, afectaciones generalizadas al salario o condiciones de trabajo.

C.

Las empresas podrán establecer mecanismos que permitan la cooperación constructiva con los colaboradores y sus representantes, encaminados a atenuar los efectos de ese tipo de sucesos. Las empresas promoverán la capacitación continua de sus colaboradores.



I.3 LAS EMPRESAS ACTÚAN PARA CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE ⁶

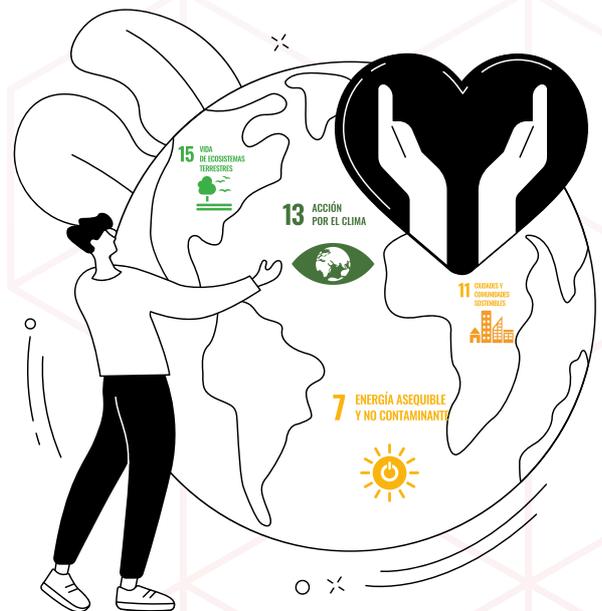


PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Las empresas deben cumplir las normas de protección al medio ambiente, preservación del equilibrio ecológico y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales. Con esa finalidad, las empresas deberán conducir sus actividades y decisiones tomando en consideración los acuerdos, principios, objetivos y normas internacionales pertinentes, incluso cuando establezcan estándares de conducta más estrictos que la legislación nacional del lugar en el que operen.

Las evaluaciones de impacto ambiental son una herramienta que debe integrarse al proceso de toma de decisiones corporativas. La evaluación previa debe permitir identificar los impactos de todo el ciclo de las actividades empresariales, a fin de evitar o atenuar los resultados negativos.

Particularmente, las actividades que estén sujetas por ley a una autorización gubernamental del impacto ambiental deberán realizarse siguiendo estándares técnicos que permitan aumentar la certeza de los impactos previstos, considerando los impactos acumulativos y sinérgicos.



⁶ Este principio se encuentra alineado al Objetivo 7 "Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna"; Objetivo 11 "Lograr que las Ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles", Objetivo 13 "Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos", así como el Objetivo 15 "Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras, detener la pérdida de la biodiversidad", todos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, como parte de la Agenda 2030.

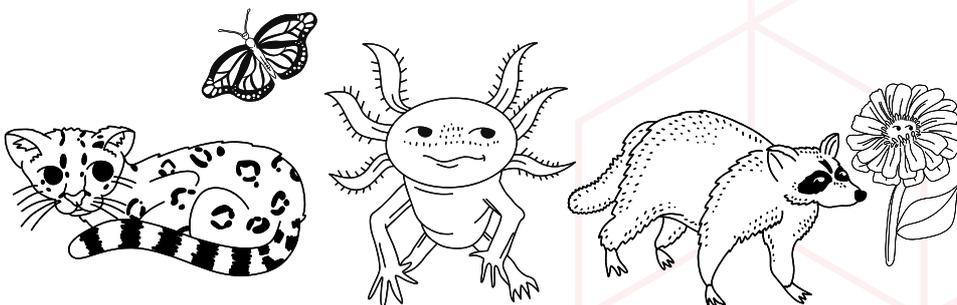


Las empresas deben vincularse de buena fe y constructivamente con las comunidades en las que desarrollen sus operaciones, sobre todo si éstas pueden resultar directamente afectadas por su desempeño o políticas medioambientales, con la finalidad de promover el mejor aprovechamiento de los recursos y, en su caso, participar en los planes de mitigación o rehabilitación de los mismos.

Las empresas deberán considerar particularmente la relación de sus actividades empresariales con la reducción del acceso a los recursos naturales para las comunidades y zonas marginadas. La información comunicada por la empresa a las comunidades afectadas deberá tener la finalidad de dar una idea exacta y correcta de las actividades de la empresa y sus resultados.

Las empresas pueden facilitar el acceso a la información medioambiental cuando comunican fielmente su desempeño, en el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales a sus partes interesadas; por ejemplo: comunidades, impactadas, consumidores, ciudadanía, empleados y colaboradores, accionistas o inversionistas. Para lograrlo, las empresas pueden recurrir a la elaboración de informes periódicos accesibles, empleando metodologías de reporte estandarizadas que permitan la trazabilidad y rendición de cuentas.

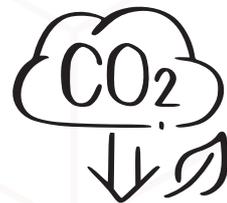
Las empresas deberían contribuir al desarrollo sostenible a través de una conducta empresarial que respete al medio ambiente. En ese sentido, las empresas deben guiar su actuación aplicando el criterio de precaución, y no utilizar la falta de certeza científica absoluta para postergar la adopción de medidas para prevenir o minimizar los posibles daños al medio ambiente.





En la medida de sus posibilidades contextuales, las empresas deben aspirar a integrar procesos para que, por sí mismos y en su cadena de valor, se logre lo siguiente:

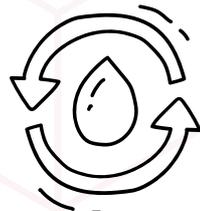
A. *Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.*



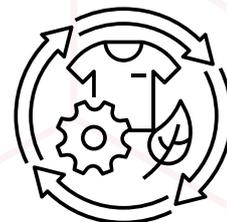
B. *Aumentar la eficiencia del consumo energético en las operaciones.*



C. *Reducir el consumo de agua.*



D. *Integrar procesos de economía circular.*



E. *Reducir el consumo de recursos que no puedan reutilizarse, reciclarse o eliminarse de forma segura.*





F. Fomentar la conservación de la biodiversidad.



G. Fomentar la sensibilización de los clientes sobre las implicaciones medioambientales del uso de los procesos o servicios.



H. Contribuir a reducir los riesgos derivados de desastres naturales y fomentar la resiliencia.



I. Hacer frente al cambio climático y sus efectos en las comunidades.





Las empresas podrán participar en la acción colectiva para proteger el medio ambiente, a través de:



A. *Fomentar su participación en la ejecución de las políticas públicas.*

B. *Alinear los objetivos empresariales a las políticas nacionales y compromisos internacionales.*

C. *Generar sinergias dentro del sector privado, público y social para la difusión de mejores prácticas y tecnologías en materia de gestión medioambiental.*

En todo momento, las empresas deben establecer planes de contingencia destinados a prevenir, mitigar y controlar los daños al medio ambiente y a la salud, derivados de sus actividades; estos deben incluir los casos de accidentes y de situaciones de emergencia.

Dichos planes de contingencia deben establecer las medidas para proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes, sus familias y comunidades, así como mecanismos para alertar de forma inmediata a las autoridades competentes.

ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

Las empresas son alentadas a adoptar un sistema de gestión medioambiental que utilice metodologías estandarizadas, siendo deseable que incluya:

A.

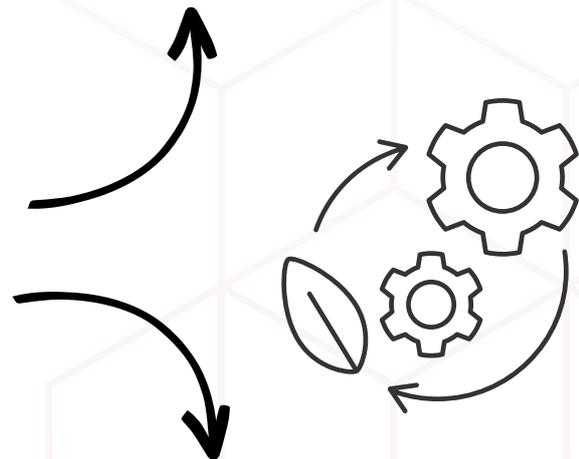
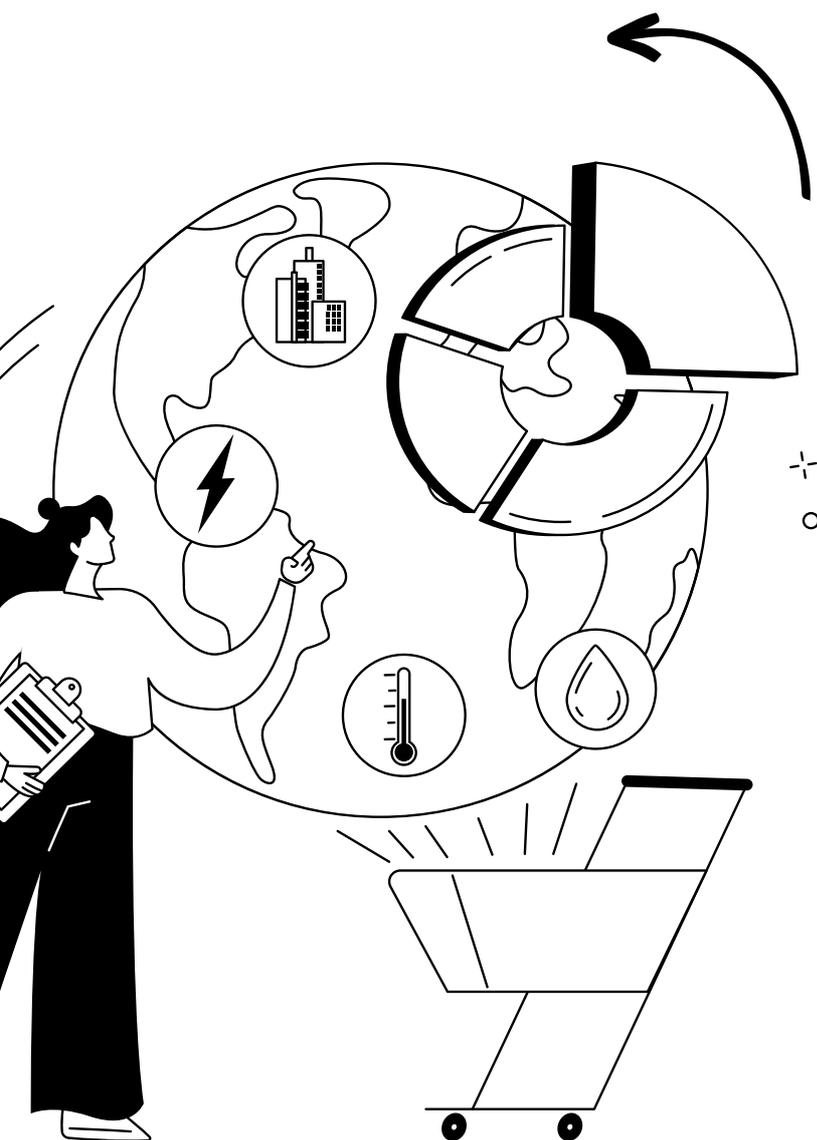
La recopilación y evaluación de información adecuada y puntual relativa al impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, la salud y la seguridad.

B.

La fijación de metas cuantificables susceptibles de ser evaluadas y actualizadas acordes a los objetivos de desempeño de la empresa.

C.

El seguimiento y el control regulares de los avances en el cumplimiento de los objetivos o metas en materia de medio ambiente, salud y seguridad.



ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

La difusión y comprensión del compromiso medioambiental facilita su integración a las actividades de la empresa en toda su cadena de valor. En consecuencia, las empresas podrían

A.

Comunicar públicamente su compromiso con la protección del medio ambiente.

B.

Incluir un programa permanente de comunicación accesible, dirigido a sus socios o aliados comerciales, sobre las políticas ambientales y los estándares de conducta esperados de ellos.

C.

Incluir programas de entrenamiento para el personal, que sean apropiados y medibles, sobre las políticas ambientales, prevención de accidentes y tecnologías medioambientales.



I.4 LAS EMPRESAS DEFIENDEN LA PRIVACIDAD ⁷



PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y PRIVACIDAD

Las empresas deben verificar que en sus actividades se cumplan los estándares normativos de protección a la privacidad y los datos personales. Adicionalmente, deberán aspirar a crear y fomentar las mejores prácticas empresariales internacionales para ese objetivo.

A.

Utilizar los principios de protección de los datos personales como guía para establecer medidas internas, que garanticen niveles de protección proporcionales a la operación de la empresa y la información que recaben.

B.

Adoptar medidas para que sus socios o aliados comerciales traten los datos personales exclusivamente para los fines para los cuales fueron recabados.

C.

Realizar esfuerzos para informar al titular de forma oportuna, clara y por medios accesibles, todo lo relacionado con la recepción y tratamiento de sus datos personales y sus derechos.

D.

Abstenerse de impedir que los titulares de los datos personales ejerzan sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición.



⁷ Este principio se encuentra alineado al Objetivo 16 "Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas" de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), aprobados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, como parte de la Agenda 2030.



Las empresas deben implementar medidas efectivas de seguridad para proteger los datos personales contra cualquier uso no autorizado por su titular. Las empresas deberán aspirar a alcanzar los más altos niveles de seguridad; para ello, podrán utilizar técnicas avanzadas de protección y nuevas tecnologías, incluida la ciberseguridad.

Las empresas deben integrar el principio de igualdad y no discriminación al recabar o tratar la información personal para sus operaciones.

Al recabar datos personales sensibles, particularmente de niños, niñas y adolescentes, las empresas deberán considerar la razonabilidad, legitimidad y necesidad de recabar ese tipo de información. Cuando lo hagan, deberán asegurarse de que su uso no resulte en un menoscabo a la dignidad de su titular o de un grupo en situación de vulnerabilidad.

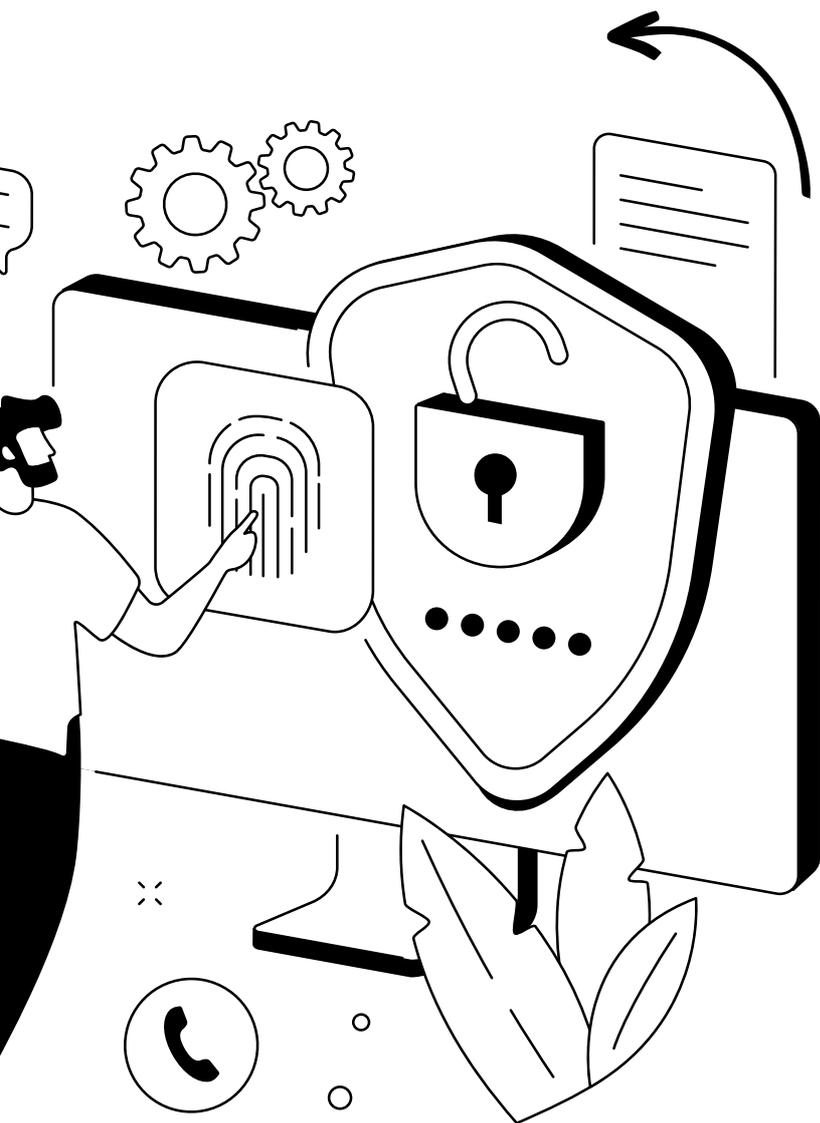




ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

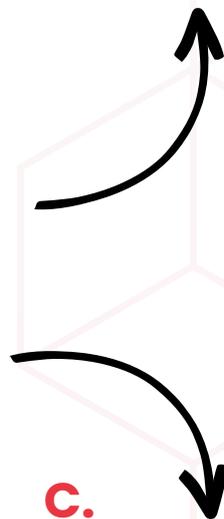
A.

Las empresas deberán realizar esfuerzos para evitar el almacenamiento prolongado de la información, así como para eliminar la información personal recabada que haya dejado de ser necesaria.



B.

Las empresas deberán cooperar oportunamente con las autoridades correspondientes en la denuncia e investigación relacionada a cualquier intrusión, divulgación no autorizada, daño accidental o similares que resulten en una afectación en la seguridad de los datos personales o en materia de privacidad.



C.

Las empresas deberán tener planes y programas calendarizados con objetivos claros en materia de capacitación específica, de acuerdo con las áreas de desarrollo de colaboradores.

I.5 LAS EMPRESAS TRABAJAN POR LA IGUALDAD ⁸



DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las empresas deben reconocer que la desigualdad y la violencia basadas en género provocan afectaciones inaceptables sobre las mujeres, tanto en el ámbito público como el privado.

Las empresas deben evitar consecuencias negativas para los derechos humanos de las mujeres y deben hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan.

Cuando las consecuencias negativas para los derechos humanos de las mujeres sean originadas por las operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, las empresas deberán tomar medidas adecuadas para prevenirlas o mitigarlas.

Las empresas podrían propiciar que sus socios y aliados comerciales asuman una conducta empresarial responsable por la igualdad de género, proporcionando orientación, capacitación u ofreciendo incentivos en la contratación.



⁸ Este principio se encuentra alineado al Objetivo 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”; al Objetivo 10 “Reducir la desigualdad en y entre los países”, así como al Objetivo 16 “Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas”, de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), aprobados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, como parte de la Agenda 2030.



Las empresas deben cumplir las leyes y normas para la igualdad de género. Con esa finalidad, las empresas deberán guiar su conducta y decisiones, tomando en consideración los acuerdos, principios, objetivos y normas internacionales pertinentes, incluso cuando establezcan estándares de conducta más estrictos que la legislación nacional del lugar en el que operen.

Las empresas deben prohibir expresamente el acoso, el hostigamiento laboral y sexual, así como la violencia de género en sus operaciones. Tampoco deberán tolerarlo en ninguna de sus alianzas comerciales, grupos de interés y cadenas de suministro.



Las empresas deben integrar la igualdad de género como cuestión transversal en todas las políticas, procesos y toma de decisiones de todas sus áreas y niveles, empleando la perspectiva de género. El nivel directivo de la empresa debe ejercer un liderazgo en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres



Las empresas deberán procurar siempre integrar mujeres en los puestos de liderazgo, directivos y en los consejos de administración





Las empresas deben ser conscientes de las múltiples formas de discriminación que sufren las mujeres por razón de origen étnico o nacional, la edad, las discapacidades, la condición social, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, entre otras.





Las empresas deben aspirar a convertirse en centros de trabajo amigables con la familia. En consecuencia, procurarán:

A.

Otorgar licencias de paternidad y maternidad remuneradas.

B.

Fomentar el uso de la licencia de paternidad con todo el personal; promover paternidades responsables, y medir y reportar el número de hombres que toman esta licencia.

C.

Ofrecer asesoría y apoyo a las colaboradoras, antes y después de la licencia de maternidad, así como brindar oportunidades de trabajo flexibles para facilitar su regreso al trabajo.

D.

Procurar espacios de cuidados de niños y niñas en las instalaciones, o garantizar su acceso a centros de cuidado infantil.

E.

Establecer espacios de lactancia materna que sean limpios y seguros.

F.

Promover la implementación de horarios de trabajo flexibles, trabajo a tiempo parcial, remoto y otras políticas que promuevan el balance de la vida personal, laboral y de cuidados; tanto para mujeres como para hombres.

G.

Facilitar el acceso a servicios de salud y seguridad social para todo el personal y sus dependientes.

H.

Establecer estrategias para la sensibilización sobre la violencia doméstica, la corresponsabilidad en los hogares y en los cuidados.

I.

Establecer estrategias para la sensibilización sobre la violencia doméstica, la corresponsabilidad en los hogares y en los cuidados de personas vulnerables



Adicionalmente, impulsarán a que la igualdad de género sea parte de la cultura empresarial, por lo tanto, deberán:



A.

Capacitar a colaboradores en todos sus niveles.

B.

Promoverla entre sus grupos de interés y socios comerciales.

C.

Garantizar que la aplicación de las normas internas se haga con perspectiva de género.

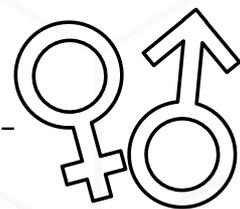
D.

Emprender medidas especiales de carácter temporal en favor de las mujeres, cuando sea necesario para acelerar la igualdad.



Las empresas deben impulsar la igualdad de género en la atracción y retención de talento a largo plazo. Para ello, deberán:

A. *Garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.*



B. *Las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de discriminación de género.*



C. *Brindar medidas de protección contra posibles factores de riesgo diferenciados en las mujeres colaboradoras.*



D. *Facilitar el desarrollo de liderazgo de las mujeres.*



E. *Invertir en la educación y formación profesional para mujeres.*





En sus actividades de negocios, las empresas deberán respaldar la igualdad de género, para ello deberán:



A.

Fomentar sus relaciones comerciales con empresas dirigidas por mujeres, incluidas las pequeñas empresas y las mujeres empresarias.

B.

Dar prioridad en la contratación a empresas o proveedores con compromiso público con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

C.

Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos y servicios de la empresa; eliminar los estereotipos de género en todas las comunicaciones, incluida la publicidad, marketing, compras u otros.

D.

Garantizar que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para fines de trata o de explotación sexual o laboral.

E.

En la empresa, respetar las garantías de debido proceso, no autoincriminación y de presunción de inocencia.

F.

Adicionalmente, las empresas deben participar y cooperar en los procedimientos judiciales que se les requiera para lograr la investigación, sanción y reparación de toda clase de hechos relacionados con la violencia de género.

G.

Adicionalmente, las empresas deben participar y cooperar en los procedimientos judiciales que se les requiera para lograr la investigación, sanción y reparación de toda clase de hechos relacionados con la violencia de género.



Las empresas podrán participar en la acción colectiva para combatir la discriminación y violencia de género, a través de:

A.

Fomentar su participación en la ejecución de las políticas públicas.

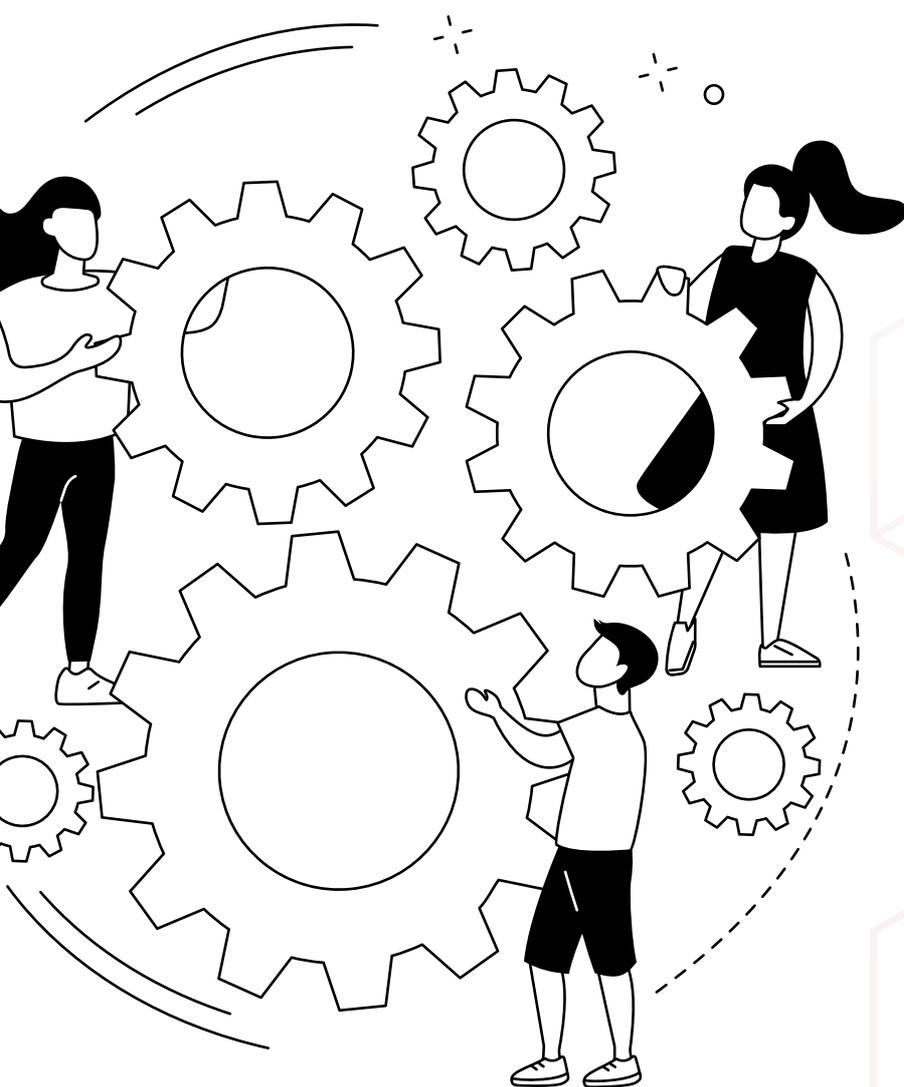
B.

Alinear los objetivos empresariales a las políticas nacionales y compromisos internacionales.

C.

Generar sinergias dentro del sector privado, público y agentes de la sociedad civil para promover y trabajar por la igualdad de género y empoderamiento económico de las mujeres.

La perspectiva de género deberá implementarse transversalmente en los procedimientos que desarrolle la empresa para identificar, evaluar, mitigar o reparar sus impactos, cualquiera que sea su tipo; por ejemplo: debida diligencia empresarial en derechos humanos, sistemas de cumplimiento (**compliance**), medidas de control interno o sistemas de gestión medioambiental.





Las empresas deben implementar las mejores prácticas a nivel internacional, entre las cuales están:

A.

Fomentar que el personal interno o externo encargado de realizarlos cuente con competencias en materia de género.

B.

Garantizar la participación de las mujeres en toma de decisiones sobre acciones de mitigación a implementar.

C.

Considerar el hostigamiento, el acoso sexual y la violencia de género como riesgos de efectos graves en los derechos humanos .

D.

Contar con información por género, siempre que sea posible respetando la voluntad de las personas.

E.

Evitar hacer pública la información que revele la identidad de víctimas de acoso sexual o violencia de género.

F.

Emitir una declaración pública de compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

Las empresas son alentadas a desarrollar una política para cumplir con su responsabilidad en materia de igualdad de género. La política, conforme a las condiciones contextuales de la empresa, debe basarse en las mejores prácticas internacionales.

Sin perjuicio de lo anterior, es deseable que cuente con lo siguiente:

A.

Utilizar instrumentos como la Herramienta de Análisis de la Disparidad de Género de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, con el objetivo de evaluar la naturaleza y el alcance de la discriminación de género en todas sus actividades, así como la eficacia de sus medidas para avanzar en materia de igualdad de género.

B.

Hacer referencia a las normas internacionales pertinentes, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, e inspirarse en el marco y las directrices de género para los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

C.

Realizar una efectiva labor de consulta a mujeres.

D.

Integrar la perspectiva de género en los procesos operacionales de todas las áreas.



ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

E.

Incluir objetivos apropiados e indicadores cuantificables para exponer el nivel de avance de la empresa en el tiempo.

F.

Contar con las asignaciones presupuestarias y de personal para ser implementada efectivamente.



G.

Designar a una persona ejecutiva encargada de la implementación y monitoreo.

H.

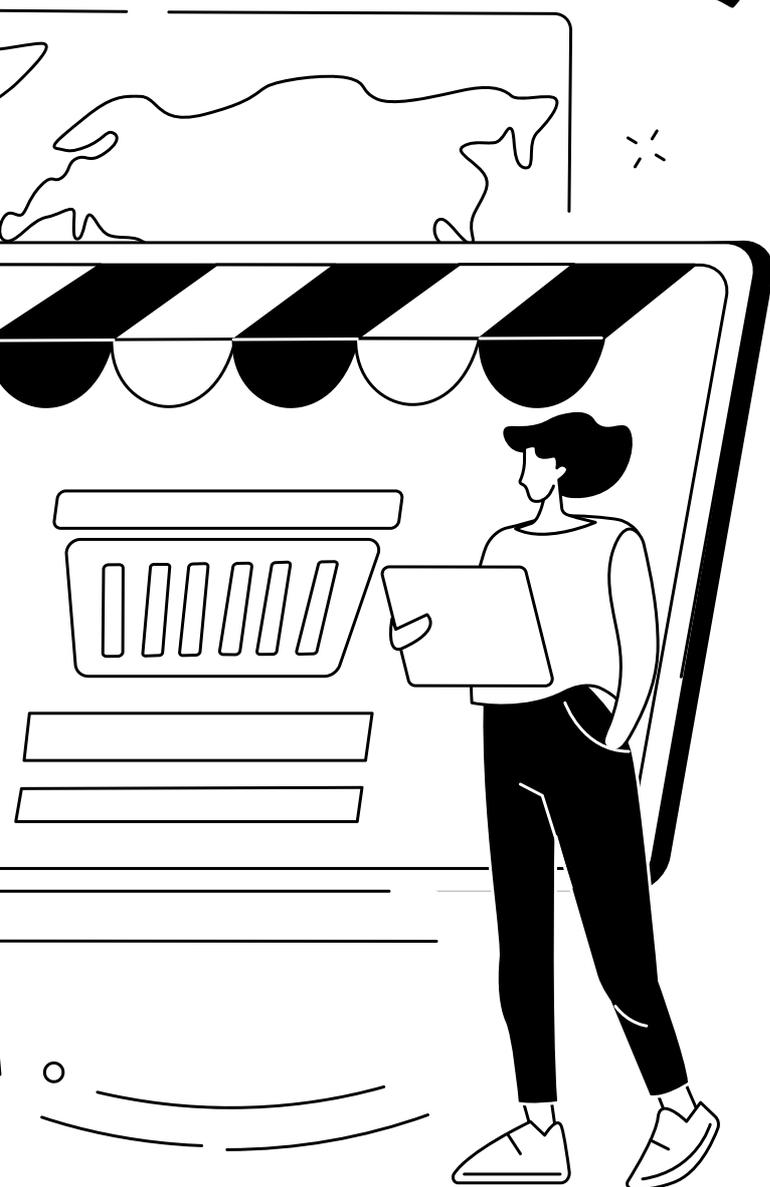
Difundir la igualdad de género a todas las partes interesadas internas y externas, en un lenguaje y un formato accesibles.



ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

I.

Establecer mecanismos para apoyar y orientar a las víctimas de violencia, incluyendo vías de reparación o colaboración con las autoridades responsables.



J.

Incluir un programa permanente de comunicación accesible sobre las medidas adoptadas para lograr su conocimiento dentro de la empresa, con los aliados comerciales y otras partes interesadas.

K.

Incorporar programas de capacitación apropiada y medible para todos los colaboradores y sus aliados comerciales.

ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

Cuando las empresas ofrezcan vías de reclamación por actos de discriminación, acoso sexual o violencia de género, deben considerar particularmente lo siguiente.

A.

Los mecanismos deben diseñarse y operarse con perspectiva de género; se deben valorar las diversas formas de discriminación, desventajas y obstáculos que enfrentan las mujeres afectadas cuando tratan de obtener reparación, y adoptar las medidas adecuadas para superar esas limitaciones.

B.

Las reparaciones deben responder a la vivencia de las mujeres.

C.

Las reparaciones deben tratar de producir cambios sistemáticos para corregir las causas estructurales de la afectación.

D.

Deben velar por que las mujeres que presentan una reclamación no sufran revictimización, intimidación o represalias.



CAPÍTULO II



Las empresas son íntegras y cumplen la ley en todas sus operaciones.

.....

II.1 LAS EMPRESAS SON ÍNTEGRAS Y CUMPLEN LA LEY EN TODAS SUS OPERACIONES



ANTICORRUPCIÓN

Las empresas deben tomar medidas efectivas para impedir su participación mediata o inmediata directa e indirecta en hechos de corrupción, conforme a la legislación aplicable.

Concretamente, las empresas no deberán ofrecer, prometer, promover, dar, ocultar o participar de cualquier forma en actividades que tengan la finalidad de evitar o evadir el cumplimiento de una disposición legal, administrativa o judicial, algún código de conducta, declaración de principios éticos de cualquier empresa; u obtener una ventaja de negocios o una decisión que no hubiera correspondido sino como consecuencia de dichas conductas.

Son ejemplos de lo anterior, el pago de sobornos, nepotismo, colusión, tráfico de influencias, cohecho, la entrega de pagos facilitadores o aceleradores, y en general cualquier actividad, conducta, acción u omisión que implique un pago en dinero o en especie; otorgamiento de ventajas, privilegios, prestación de servicios, asunción de deudas u obligaciones o atenciones excesivas o indebidas a: a) funcionarios públicos; b) entidades financiadas con recursos públicos; c) entidades con facultades de autoridad frente a privados; d) funcionarios de organizaciones internacionales; e) empleados o funcionarios de socios comerciales; o e) a otras empresas.



⁹ Este principio se encuentra alineado al Objetivo 16 “Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas” de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), aprobados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, como parte de la Agenda 2030.



Asimismo, deben abstenerse de realizar conductas que tengan como resultado un abuso de cualquier posición de poder, sea pública o privada, que generen un beneficio particular indebido a costa del bienestar social. Tampoco deberán solicitar, recibir o aceptar ventajas indebidas de cualquier tipo, de funcionarios públicos o colaboradores de sus socios comerciales.

Las conductas relacionadas con los hechos de corrupción antes descritos tampoco deberán realizarse a través de socios, proveedores, aliados comerciales o intermediarios, a solicitud o tolerancia de la empresa, tales como agentes, consultores, representantes, distribuidores, consorcios, contratistas o similares.

Las empresas harán esfuerzos razonables y constantes para que sus conductas éticas de combate a la corrupción alcancen los más altos estándares, inclusive cuando operen en jurisdicciones extranjeras con estándares normativos más laxos.



Las empresas deben prevenir y evitar cualquier incumplimiento de las leyes electorales, a través de la realización de aportaciones o donativos, en especie o efectivo, directa o indirectamente, a partidos políticos, campañas electorales, o a cualquier persona física o moral, asociación, organismo, sindicatos o cualquier otro tipo de entidad pública o privada, relacionados con actividades políticas, ya sea en México o en cualquier otra jurisdicción en la que operen.





La empresa deberá asegurarse que el personal clave en áreas o actividades expuestas a un alto riesgo de corrupción debe capacitarse y ser evaluado de manera regular; también deberá considerar, en la medida de sus posibilidades, la rotación de dicho personal y la eliminación de conflictos de interés que propicien actos de corrupción.



Las empresas deben comportarse de manera íntegra en todos los procesos en que participen, en todas las etapas, así como deben abstenerse de participar directa o indirectamente en cualquier proceso de contratación pública en el que existan indicios de corrupción y de ser posible, realizar la denuncia correspondiente, por las vías institucionales disponibles.





Para lograr la prevención, investigación y sanción de los hechos de corrupción, las empresas deben participar y cooperar en los procedimientos judiciales y administrativos. Además, las empresas deben:

A.

Denunciar ante las autoridades competentes cualquier extorsión de las que sean víctimas, previniendo el riesgo a la integridad física de las personas involucradas.

B.

Denunciar las irregularidades detectadas en los procesos de contratación pública.



Las empresas podrán participar en la acción colectiva de combate a la corrupción a través de:

A.

Fomentar su participación para cumplir las políticas públicas anticorrupción.

B.

Generar sinergias dentro de los sectores privados, público y social para la construcción de mejores prácticas en materia de combate a la corrupción.



Las empresas también deberán promover la erradicación de prácticas de corrupción comercial o de competencia desleal, al interior de sus entidades, y en sus relaciones con proveedores y terceros interesados.



ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

En la medida de sus posibilidades, las empresas son alentadas a elaborar y adoptar medidas de control interno para cumplir las expectativas en materia de combate a la corrupción.

Las medidas podrán basarse en lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en lo relativo a las políticas de integridad y el Manual de Integridad. Al asumir su responsabilidad en la lucha contra la corrupción, las empresas deben aspirar a implementar las mejores prácticas y construir una cultura de ética, integridad y confianza entre quienes conforman la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, es deseable que las medidas adoptadas:

A.

Se desarrollen a partir de una evaluación de riesgos que tenga en cuenta las circunstancias particulares de cada empresa y los riesgos de corrupción a los que podrían enfrentarse.

B.

Se basen en sus procesos que permitan la gestión efectiva de los riesgos de corrupción, de forma que se prevengan o mitiguen efectos a través de acciones concretas, medibles y continuas.

C.

Integren activamente al órgano de gobierno y equivalentes, así como quienes sean parte de la más alta directiva de la empresa, en el desarrollo, implementación y monitoreo de los controles, programas, políticas y procedimientos de integridad.



ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

D.

Cuenten con las asignaciones presupuestarias y de personal para ser implementadas efectivamente.

E.

Incluyan controles internos en materia de recursos humanos, financiera y contable, y en relación con sus proveedores y socios comerciales.



F.

Establezcan las sanciones u otras consecuencias derivadas del incumplimiento de las políticas de integridad.

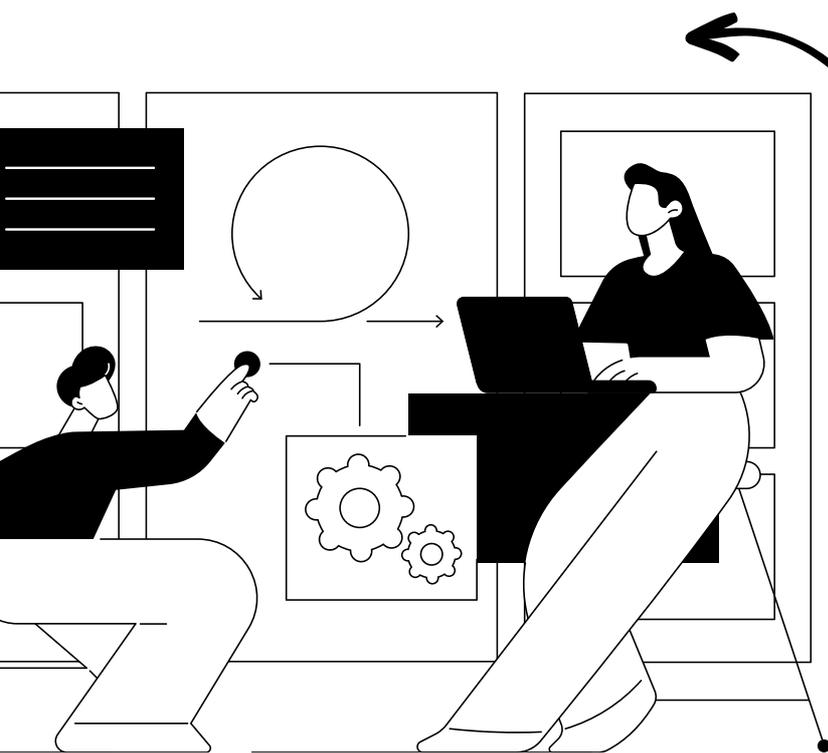
G.

Establezcan un mecanismo ágil de comunicación entre la persona encargada de supervisar el programa de integridad y el consejo de administración, órgano equivalente y la alta dirección.

ASPECTOS OPERATIVOS

H.

Cuenten con un manual de procedimientos y procesos que delimiten las responsabilidades de cada área, así como sus cadenas de mando.



I.

Que los procesos sean susceptibles de ser revisados, auditados y actualizados de forma periódica.

J.

Incluyan un programa permanente de comunicación accesible sobre las medidas adoptadas para lograr su conocimiento dentro de la empresa, con los socios o aliados comerciales y otras partes interesadas.

K.

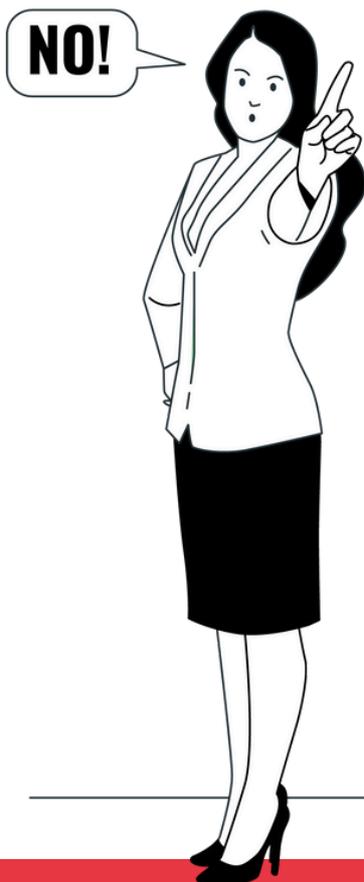
Incorporen programas de capacitación adecuada y medible sobre las políticas empresariales para todos sus integrantes y sus grupos de interés.



Las empresas son alentadas a comunicar públicamente su compromiso en el combate a la corrupción, así como informar fielmente sobre las medidas de control interno que hayan adoptado y sus resultados.

Los controles internos de la empresa deberán incluir disposiciones destinadas a evitar el conflicto de intereses, a través de la transparencia sobre los intereses de sus empleados o directivos, y de la empresa en general; e informar verazmente sobre los beneficios o cortesías que legítimamente entrega o recibe.

Para fomentar la transparencia en la legitimidad de los beneficios o cortesías que entrega o recibe, es conveniente que la empresa adopte una política que explícitamente detalle las condiciones o características para que los conceptos sean legales y razonables y no propicien hechos de corrupción, prefiriendo la implementación de la política de cero cortesías y beneficios.





Ese tipo de políticas deberán considerar que el otorgamiento o recepción de beneficios o cortesías:

A.

Sea consistente con la práctica común dentro del sector en que se desarrollen sus actividades y sin que tenga un valor sustancial, sino promocional.

C.

No pueda ser interpretada como un soborno ni implicar un posible conflicto de interés.

E.

No afecte la reputación de la empresa por la divulgación de la entrega o recepción del regalo.

B.

No tenga el propósito o resultado de influir en la actuación de un funcionario público o de un colaborador, incluyendo directivos, en sus funciones dentro de la empresa.

D.

No sea contraria a la legislación.





Para fomentar la transparencia en los intereses, es conveniente adoptar una política para monitorear y prevenir los conflictos de interés existentes o potenciales, o la apariencia de estos, de sus directores, funcionarios, empleados e intermediarios. Dicha política podrá regular las siguientes cuestiones:

A.

Actividades comerciales con empresas que sean propiedad de o estén controladas, directa o indirectamente, por funcionarios públicos.

C.

Contratación de familiares de partes interesadas con los negocios de la empresa.

E.

Restricciones a la contratación de personas que hayan desempeñado cargos públicos, cuando pueda aparentar o representar un conflicto de interés.

B.

Donaciones indebidas a fundaciones, asociaciones o empresas ligadas a funcionarios públicos.

D.

Contratación con proveedores o clientes, sean del sector público o privado.

F.

Cualquier otra restricción contemplada por la legislación nacional.



Uso de recursos de procedencia ilícita (antilavado)

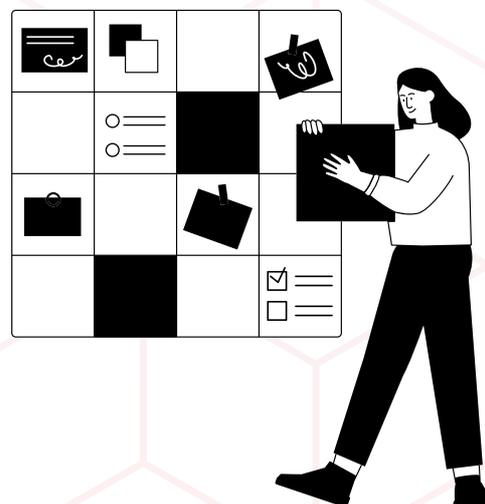
Las empresas deben cumplir con todos los aspectos de la normatividad para evitar el lavado de dinero y el uso de recursos cuando son de procedencia ilícita.



La empresa deberá asegurar que todos sus colaboradores, y en especial aquellos que estén en contacto con las operaciones vulnerables, conozcan y entiendan el alcance y consecuencias de la normatividad correspondiente.



Las empresas deberán implementar programas de cumplimiento corporativo, a efecto de evitar la comisión de faltas relacionadas con el lavado de recursos de procedencia ilícita y, en caso de que haya incidentes al respecto, colaborar para la sanción de los individuos que incurran en las conductas ilícitas, así como para prevenir la repetición de dichos actos.



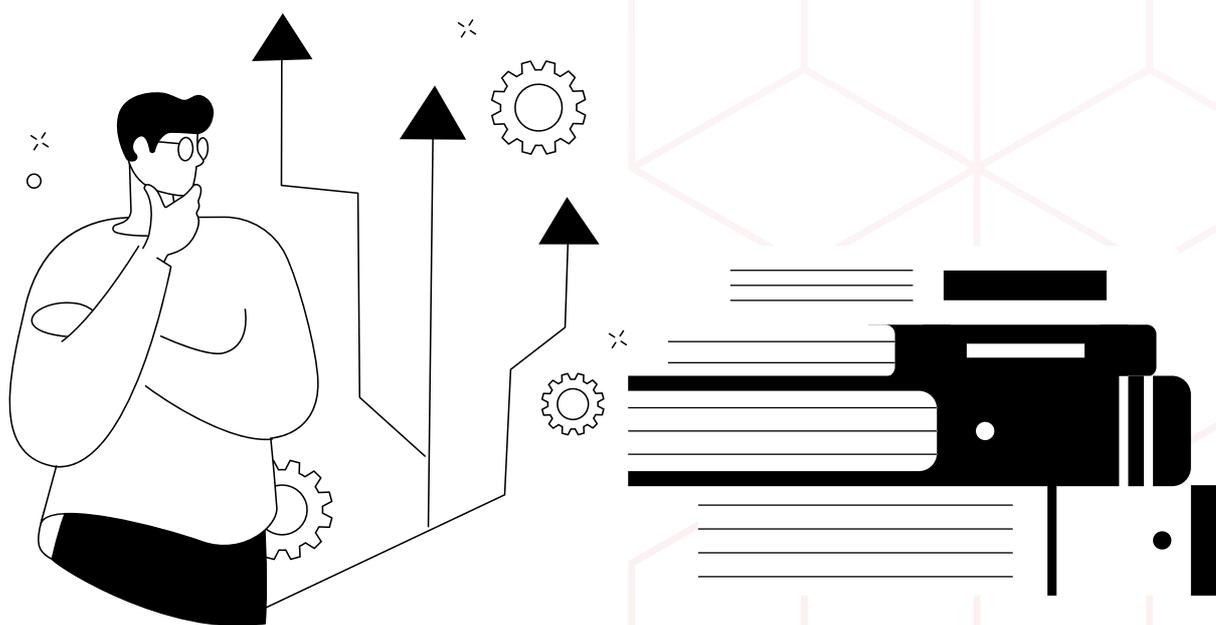


ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

Las empresas deberán en todo momento actualizar y difundir el alcance de la normatividad nacional e internacional para evitar la utilización de los recursos de procedencia ilícita en operaciones lícitas. De igual forma, promoverán la certificación de los colaboradores correspondientes en dicha materia.

Para lo anterior, las empresas definirán y documentarán su programa de cumplimiento y lo implementarán como mínimo, conforme la normatividad lo requiera.

El programa de cumplimiento en materia de prevención de lavado de capitales podrá seguir los mismos procedimientos que deba aplicar en otras áreas, tales como anticorrupción o protección de datos personales, ello en la medida en que se satisfagan los mínimos legales de todos y cada uno de los procedimientos,





Competencia económica

Las empresas deben buscar cumplir sus fines y ser altamente productivas para sus socios, pero en todo momento deben respetar la normatividad en materia de competencia, buscando la creación de riqueza para todas las personas sin desplazar indebidamente a sus competidores, ni utilizando prácticas que afecten al consumidor. Los funcionarios de las empresas deben difundir una cultura de sana competencia, con transparencia en sus prácticas, incluyendo aquellas que involucran a proveedores

Cumplimiento de la ley, en especial en materia fiscal

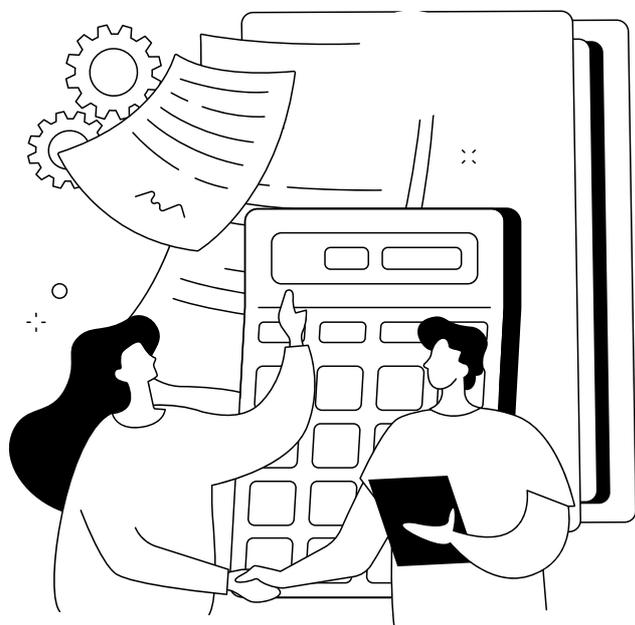
Las empresas, hacen valer sus derechos de manera ética, respetan y hacen respetar la ley y reglamentación, en especial aquella que corresponde cumplir a los ciudadanos íntegros, incluyendo las normas de carácter fiscal al evitar las conductas que conducen a su violación.



ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

Las empresas deberán crear programas de cumplimiento para que sus colaboradores, en especial aquellos que tienen contacto con empresas competidoras o de su cadena de valor, tengan suficiente información y capacitación en materia de competencia económica, a nivel nacional e internacional en la medida y alcance de sus operaciones.

Las empresas deberán seguir un programa de cumplimiento que abarque la capacitación interna que dé a conocer aspectos prácticos de la operación que pueden provocar riesgos de competencia económica, tales como acuerdos entre competidores, acuerdos en licitaciones públicas, restricción a proveedores, convenios de exclusividad, entre otros

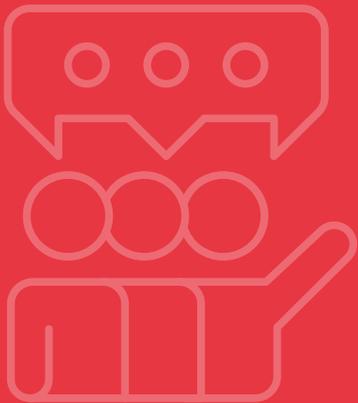


Las empresas deberán difundir a todos los niveles la cultura de la legalidad evitando dobles discursos y predicando con el ejemplo ético y legal de sus representantes y directivos.

Las empresas deberán incluir en sus programas de cumplimiento la capacitación por parte de expertos en materia de principios cívicos y deberes ciudadanos a nivel empresarial.

Para efecto de lo anterior, deberán poner atención especial en el cumplimiento de las obligaciones de carácter fiscal, tanto administrativas como contributivas, buscando posiciones no agresivas y reservándose sus derechos como contribuyentes.

CAPÍTULO III



Las empresas se comunican con integridad.



III. 1 LAS EMPRESAS SE COMUNICAN CON INTEGRIDAD ¹¹



FOMENTO DE LA TRANSPARENCIA

Las empresas deben reconocer que la transparencia tiene como finalidad brindar acceso a la información suficiente y oportuna, que permita transmitir una idea exacta y correcta de su desempeño financiero y no financiero. La divulgación de información de forma transparente es parte de la integridad empresarial, pues fortalece el buen gobierno corporativo, además de que permite rendir cuentas en distintas temáticas y a distintos destinatarios.

Por lo tanto, las empresas, sin violar principios de confidencialidad empresarial y de protección de propiedad intelectual, deben guiarse por la transparencia, tanto como una condición para la divulgación de información, como para guiar su relacionamiento con las partes interesadas, principalmente aquellas que sean afectadas por las actividades empresariales.

Al conducirse con transparencia, las empresas deben evitar cualquier forma de inducción al error o al engaño, pues las consecuencias de ello pueden ser particularmente graves cuando limitan u obstaculizan el acceso a mecanismos de reparación o de reclamación.

Las empresas deben establecer canales eficientes que den a conocer internamente todas aquellas políticas, normas de conducta, códigos, manuales y cualquier otro que deba ser del conocimiento de los colaboradores, socios, clientes y aliados comerciales.



¹¹ Este principio se encuentra alineado al Objetivo 16 "Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas" de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), aprobados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas, como parte de la Agenda 2030.



Toda emisión de información debe alcanzar los máximos niveles posibles de accesibilidad y aceptabilidad cultural para su destinatario. Para ello, la empresa deberá elegir las mejores vías y formatos de comunicación conforme a quien estén dirigidos, principalmente cuando se trate de partes interesadas.

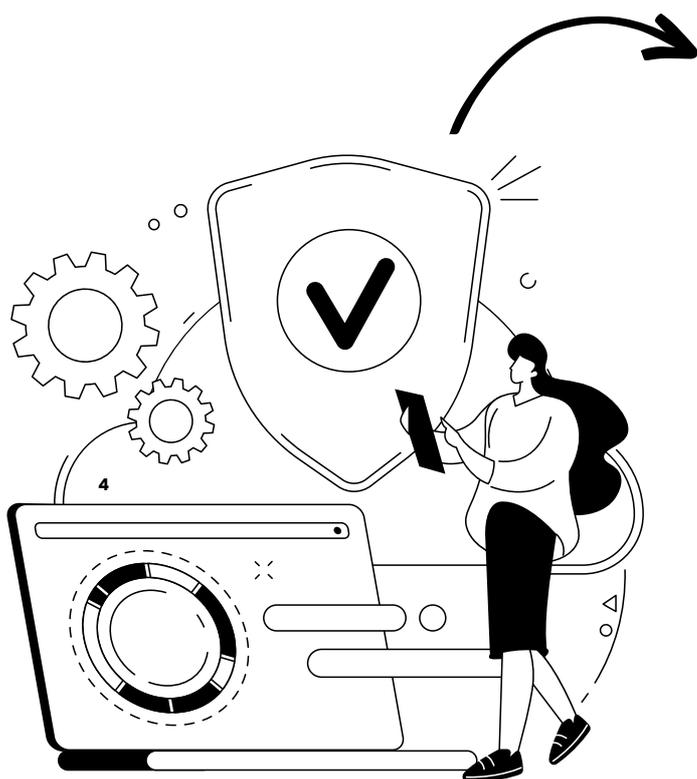




ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

Las condiciones contextuales de la empresa deberán ser consideradas cuando desarrolle políticas y medidas sobre divulgación de información, es decir, estas últimas deberán ser congruentes con la naturaleza, tamaño, contexto de operación, costos, confidencialidad y otros factores de carácter competitivo.

Las empresas son alentadas a utilizar las mejores prácticas en materia de reporte y las normas de calidad en materia de divulgación de información contable, financiera y no financiera. Sin perjuicio de lo anterior, es deseable que consideren lo siguiente:



A.

Plazos oportunos.

B.

Ámbito de materialidad adecuado para comprobar la situación de la empresa en materia financiera y no financiera, incluyendo sus impactos ambientales, sociales y de derechos humanos.

C.

Mecanismos que provean información exacta, desglosada, sistemática y verídica.

D.

Comunicación de los métodos y criterios de recopilación y divulgación de la información.

E.

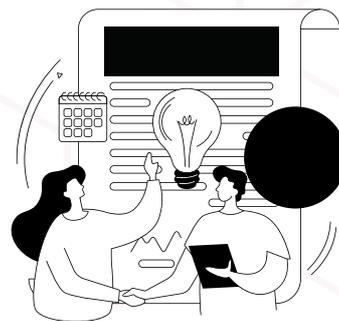
Verificación por auditores independientes, competentes y calificados.

III. 2 LAS EMPRESAS PROMUEVEN LA PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS

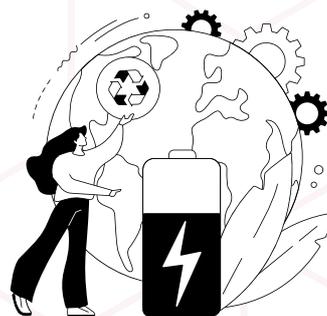


PROTECCIÓN DE ACTIVOS, Y PROPIEDAD INTELECTUAL Y RECURSOS NATURALES

Las empresas promueven la cultura del cuidado de los activos físicos e intelectuales.



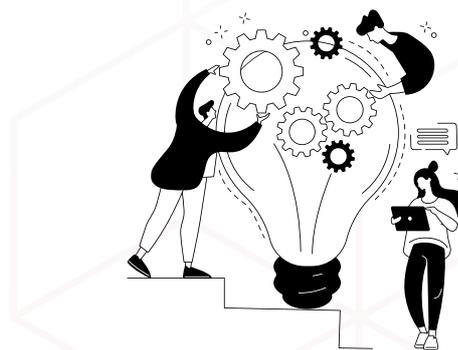
Las empresas deben procurar el menor daño y desperdicio posible, así como el reciclado de materiales.



Las empresas, en la protección de sus activos y los de terceros incluyendo su reputación, deberán hacer relevante la conciencia y comportamiento honesto, de respeto a los activos y bienes de la empresa y de terceros, y en especial de recursos naturales, los cuales no podrán ser destruidos, dañados o apropiados sin autorización.



Las empresas en el fomento del desarrollo de la ciencia, tecnología, innovación y la creatividad en general, buscarán la protección de los activos intelectuales propios y ajenos, así como los recursos naturales.



Las empresas, en sus actividades, deben evitar prácticas indebidas de espionaje, ingeniería en reversa y amenazas a la ciberseguridad.





ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN

Para efecto de su protección, las empresas procurarán dar a conocer de manera general cuáles son los activos de la empresa y de terceros, tanto de carácter físico como los inmateriales, entre ellos, herramientas de trabajo, bienes inmuebles, equipo de protección de personas, bienes de terceros, marcas, patentes, secretos industriales, así como darán la guía para su utilización, disposición, cuidado, protección, mantenimiento y reparación, tomando en cuenta en todo momento la protección al medio ambiente y aspectos de protección civil.

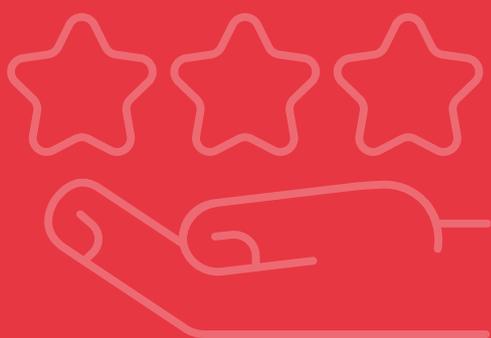


Para el caso de riesgo o siniestro, las empresas contarán con planes de contingencia y de acción, así como con los seguros que correspondan en la medida de sus posibilidades, cuidando la reparación de daños a personas y terceros afectados y al medio ambiente.

Las empresas tendrán programas de ciberseguridad y de capacitación para evitar intrusiones indebidas en sistemas informáticos, así como para evitar la apropiación, por negligencia o por dolo, de secretos industriales y propiedad intelectual en general.

En la utilización de la inteligencia artificial, las empresas tomarán las medidas preventivas que correspondan para que la misma no sea causa de afectación de ningún tipo.

CAPÍTULO IV



**Recomendaciones de
implementación.**



RECOMENDACIONES DE IMPLEMENTACIÓN



LAS EMPRESAS PROMUEVEN LA CREACIÓN DE COMITÉS DE INTEGRIDAD INDEPENDIENTES Y LÍNEAS DE DENUNCIA EFECTIVAS Y PROTEGEN INFORMANTES

A efecto de dar vigencia a los principios de integridad, atendiendo a su estructura, gobierno corporativo y tamaño, crearán comités independientes, formados por personas internas y externas, de la más alta honorabilidad y preparación posible, con la finalidad de analizar, interpretar y vigilar la aplicación efectiva de los principios de integridad.

Estos comités tendrán normas claras de integración, capacitación y operación, siendo recomendable que reporten directamente al Consejo de Administración o su equivalente.

Asimismo, estos comités tienen la facultad de imponer sanciones previamente establecidas, las cuales deberán ser acordes a la legislación aplicable y a los reglamentos internos de trabajo.

A efecto de crear confianza y lograr una comunicación efectiva, además de la creación de dicho comité, las empresas velarán por:

A.

La creación de un sistema efectivo, seguro y confiable de información, que sea accesible a todos los colaboradores y grupos de interés, con la finalidad de recibir y resolver denuncias de violaciones a los principios de integridad.

B.

La creación de protocolos que protejan a cualquier informante que haya acudido a las vías de denuncia existentes, incluyendo el anonimato y la disociación de los datos de la persona, incluso la utilización de medidas jurídicas oficiales, como la denuncia ante la autoridad competente.

CONCLUSIONES

En el contexto actual, donde las relaciones y acciones trascienden fronteras con mayor intensidad, el desarrollo de un Código de Integridad y Ética arraigado en los principios inquebrantables de los derechos humanos cobra un protagonismo indiscutible para las empresas en México. Este código no se limita a ser un conjunto de reglas, sino que incorpora un compromiso intrínseco con los valores fundamentales de la dignidad y el respeto hacia cada individuo, los que se suman a aquellos que las buenas prácticas nos han enseñado y que también son necesarias en el buen comportamiento de las empresas

En la constante búsqueda de un futuro más justo y equitativo, es indispensable que las empresas reconozcan su papel fundamental en la construcción de una sociedad que promueva valores de justicia, estado de derecho, igualdad y derechos fundamentales para todos. Al alinear sus prácticas y decisiones con los preceptos del código, las empresas se convierten en catalizadoras del cambio, consolidando un estado de derecho sólido y fortaleciendo el tejido social.

La responsabilidad de un mejor país no reside únicamente en las personas como individuos, sino en las instituciones públicas y privadas que moldean las dinámicas económicas y culturales. Las empresas que conformamos el CCE, conscientes de las ventajas sociales de nuestra permanencia así como el efecto de la influencia que tenemos, debemos actuar con legalidad, transparencia y responsabilidad, priorizando el bienestar de la sociedad por encima de los intereses particulares. El Código de Integridad y Ética se convierte en el marco que garantiza que cada paso dado sea coherente con la visión de la Dimensión Social de las Empresas.

Al adherirse a estos principios, las empresas se convierten en arquitectas de un legado duradero, donde la ética no es una opción, sino el cimiento sobre el cual se rige el progreso sostenible y sustentable, en el que las empresas integran estos principios como parte de su cultura y se comprometen a compartirlo en su cadena de suministro.

Este código se convierte en un testimonio vivo del compromiso de la comunidad empresarial con el bienestar colectivo. Al adoptar este código, las empresas de México no solo se alinean con su deber hacia la sociedad, sino que también fomentan ser agentes del cambio positivo y de la justicia perdurable en la trayectoria del país, lo que las convierte en empresas verdaderamente íntegras.





CCE CONSEJO
COORDINADOR
EMPRESARIAL





CCE CONSEJO
COORDINADOR
EMPRESARIAL



www.cce.org.mx



@cceoficialmx



@cceempresarialmx



Consejo Coordinador Empresarial MX Oficial