



CÓDIGO DE ÉTICA

ÍNDICE

Introducción	2
Marco normativo	3
Compromiso del personal de la organización	5
Misión	6
Visión	6
Descripción del código de ética	7
Reglas de actuación	8
1. Respeto	8
2. Respeto a los derechos humanos	8
3. Igualdad y no discriminación	8
4. Equidad de género	8
5. Cero tolerancia a conductas de hostigamiento y acoso sexual	9
6. Integridad	9
7. Cooperación	9
8. Liderazgo	9
9. Confidencialidad	9
10. Rendición de cuentas	9
11. Cumplimiento del marco legal	9
Vigilancia y sanciones	10
Glosario	11
Cuadro de firmas	13



CÓDIGO DE ÉTICA

INTRODUCCIÓN

Nuestra cultura organizacional está conformada por los valores, principios y comportamientos de quienes integramos **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.** Esta cultura implica la corresponsabilidad de todo el personal de la organización. De ahí la exigencia de sumar voluntades y esfuerzos para fomentar todos los días los valores y principios que nos rigen para dar a nuestros clientes el mejor servicio posible.

Quienes trabajamos en **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, tenemos el compromiso superior de conducirnos de una manera responsable en todas nuestras relaciones, tanto con nuestros colaboradores y colaboradoras, clientes y proveedores. Debemos esforzarnos permanentemente para tener una conducta íntegra en el desempeño de nuestro trabajo. El primer requisito es cumplir con las leyes aplicables, pero es necesario ir más allá, construir una actitud, un estilo, una cultura.

Nuestro Código de Ética no busca suplir a las leyes o reglamentos que ya existen, sino complementarlos y fortalecerlos; es por eso que con este Código queremos demostrar nuestro compromiso y con ello, honrar la confianza que nuestros clientes han depositado en nosotros. Este Código de Ética tiene como objetivo primordial guiarnos en nuestro actuar diario en el trabajo, describiendo determinadas situaciones a fin de facilitarnos la decisión respecto a qué camino debemos tomar.

Sus bases contribuirán a formar una organización más fuerte, más incluyente, más democrática y más generosa. En este sentido, nuestro Código de Ética expresa en acciones, los valores que deben conducir nuestro quehacer diario, los cuales son: Bien común, integridad, tolerancia, solidaridad, rendición de cuentas, igualdad, respeto, honradez, imparcialidad, justicia, confidencialidad, trabajo en equipo, colaboración, honestidad, responsabilidad, disciplina, puntualidad y corresponsabilidad.

El Código de Ética está estructurado por **11 reglas de actuación** seleccionados como aspectos que deseamos fortalecer en nuestra cultura organizacional. Te invitamos a revisarlo y utilizarlo como guía permanente de nuestras acciones, para contribuir a la consolidación de una organización inspirada en la ética del servicio eficaz, imparcial, eficiente, transparente y responsable. Conoce y haz tuyo este Código adoptando cada una de las acciones descritas como una forma de trabajo y un estilo de vida, con el único propósito de dignificar nuestro actuar, fortalecer nuestra organización y lograr así el bienestar general.



CÓDIGO DE ÉTICA

MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Capítulo 1, artículo 1º párrafo 4, prohíbe la discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Bajo estos preceptos, a continuación se menciona el marco legal bajo el cual está armonizado el presente Código de Ética:

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).
- Ley Federal del Trabajo (LFT).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).
- Plan Nacional de Desarrollo 2013 - 2018.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).
- Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación 2014-2018 (PRONAIID).
- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad Especial 2013-2018 (PNTEPD).
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Víctimas.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Internacional

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.



CÓDIGO DE ÉTICA

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia con la Mujer, "Convención de Belém do Pará".
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.



CÓDIGO DE ÉTICA

COMPROMISO DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN

- Asegurar la disponibilidad y difusión del Código de Ética a todo el personal, a través de los medios organizacionales de comunicación.
- Asignar los recursos y brindar condiciones para la realización de las actividades que permitan cumplir con la misión de la organización.
- Establecer mecanismos que favorezcan la transparencia en los procesos y la rendición de cuentas.
- Preservar los derechos de privacidad en el manejo de información personal de las trabajadoras y trabajadores.
- Mantener canales de comunicación que permitan presentar quejas o denuncias sobre conductas que pudieran contravenir lo dispuesto en el marco legal o normatividad interna vigente.
- Prevenir cualquier forma de prejuicio, discriminación, hostigamiento, acoso o violencia y establecer mecanismos para la atención de este tipo de conductas en el ámbito laboral.
- Mantener mecanismos para conocer el clima organizacional en todas las áreas de la empresa.
- Institucionalizar la perspectiva de género en la planeación e implementación de sus procesos o actividades.
- Promover el uso de un lenguaje incluyente en su comunicación organizacional.
- Organizar y realizar actividades de formación y sensibilización a favor de la Ética Corporativa, Igualdad de Oportunidades y Rendición de Cuentas.



CÓDIGO DE ÉTICA

MISIÓN

Crear ambientes limpios, armónicos y agradables en los espacios en donde nuestra clientela desarrolla sus actividades de trabajo.

VISIÓN

Ser reconocidos a nivel nacional por la excelencia en la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento.



CÓDIGO DE ÉTICA

DESCRIPCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El presente Código de Ética es aplicable a todos los miembros de **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.** El término de colaboradores y colaboradoras incluye a Consejerías, Direcciones, Gerencias, Supervisiones, Jefaturas, Choferes, Almacenistas, Personal de limpieza, y en general a todo el personal de la organización.

Sabemos que el prestigio y reputación de una empresa se construye con el comportamiento honesto e íntegro de las personas que la forman. Por ello, el Código de Ética determina claramente una serie de reglas concretas de actuación de acuerdo con las actividades que realizamos en **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, definen comportamientos y, al hacerlo con base en criterios de ética e integridad, contribuyen a la interiorización de esos valores para con ello lograr nuestra misión y alcanzar nuestra visión.

Es por ello que en **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, **prohibimos explícitamente cualquier tipo de discriminación** hacia el personal, entre todo el personal que labora en este centro de trabajo, visitantes, personal que trabaja en nombre de la organización y/o que le proporciona un producto o servicio, por motivos de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, lenguaje, sexo, género, color de piel, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales, situación migratoria, situación familiar, vestimenta, tatuajes, responsabilidades familiares, identidad o filiación política, antecedentes penales, o cualquier otro motivo, así como otras formas conexas de intolerancia.

En este orden de ideas, las reglas concretas de actuación que conforman nuestro Código de Ética son:

1. Respeto
2. Respeto a los derechos humanos
3. Igualdad y no discriminación
4. Equidad de Género
5. Cero tolerancias a conductas de hostigamiento y acoso sexual
6. Integridad
7. Cooperación
8. Liderazgo
9. Confidencialidad
10. Rendición de cuentas
11. Cumplimiento del marco legal



CÓDIGO DE ÉTICA

REGLAS DE ACTUACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

1. Respeto

Todo el personal de **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, se debe conducir con respeto a los colaboradores y colaboradoras, superiores y subordinados, y otorgarles un trato digno y cordial considerando sus derechos. De tal manera que propician el diálogo cortés y a aplicación armónica de mecanismos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés en general.

2. Respeto a los derechos humanos

Todo el personal de **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, debe comprometerse a respetar los derechos humanos de todas las personas de la organización, en estricto apego al respeto de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de sus garantías.

Este respeto debe brindarse en el ámbito de sus competencias y atribuciones, deben garantizarlos, promoverlos y protegerlos de conformidad con los principios de: Universalidad, que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Todo el personal de **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, debe incluir acciones afirmativas que favorezcan el respeto de los derechos humanos, la equidad entre mujeres y hombres en las políticas y acciones relacionadas con las atribuciones de su área de trabajo, además de asumir la igualdad de trato y de oportunidades e impulsar el trabajo en equipo, utilizar lenguaje incluyente en cualquier forma de expresión para comunicarse con las y los demás al exterior y al interior de la organización.

3. Igualdad y no discriminación

Las colaboradoras y los colaboradores de **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, deben prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, apariencia física, las características genéticas, la situación, migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

4. Equidad de género

El personal que labora en **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, debe garantizar que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades laborales; a los programas, beneficios organizacionales, y a los empleos, cargos y comisiones que la organización ofrezca.



CÓDIGO DE ÉTICA

5. Cero tolerancia a conductas de hostigamiento y acoso sexual

En **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, reconocemos que el hostigamiento sexual y el acoso sexual constituyen una violación a los derechos de las personas y deben tener graves consecuencias para quienes los ejerzan. Por esta razón, en **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, contamos con instrumentos para llevar a cabo las investigaciones de las quejas o denuncias que pudieran presentarse.

Con el propósito de garantizar a toda persona la igualdad de género y una vida libre de violencia, el personal debe reiterar en todo momento su compromiso de fomentar una cultura organizacional sana promoviendo la no tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

6. Integridad

El personal de la organización debe actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés general y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

7. Cooperación

El personal de la organización debe colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos, generando así una plena vocación de servicio en beneficio de la colectividad y confianza de todo el personal de la organización.

8. Liderazgo

Todas las colaboradoras y colaboradores de la organización deben fungir como guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentar y aplicar en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a su función.

9. Confidencialidad

Las colaboradoras y colaboradores de la organización en el en el ejercicio de sus funciones, deben proteger los datos personales que estén bajo su custodia; privilegiar el principio de confidencialidad y seguridad de la información, conduciéndose así como una persona honesta y responsable. No se debe por ningún motivo divulgar información confidencial, salvo aquella que sea de naturaleza pública y no afecte la imagen e integridad de la organización.

10. Rendición de cuentas

Las colaboradoras y colaboradores de la organización deben asumir plenamente sus autoridades y responsabilidad que deriven del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que deben informar, explicar y justificar sus decisiones y acciones, y sujetarse a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y escrutinio de sus funciones por parte de la alta dirección de la organización.



CÓDIGO DE ÉTICA

11. Cumplimiento del marco legal

Todo el personal de **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, debe conocer, respetar y cumplir el marco legal que rige su actuar como colaboradoras y colaboradores, de conformidad a su empleo, cargo o comisión.

Conocer y ejercer sus derechos y obligaciones a fin de asumir debidamente su responsabilidad. Observar y dar cumplimiento a la normatividad que rige el actuar de áreas diferentes a la que pertenece cuando sus procesos interaccionen con sus funciones. No debe aplicar indebidamente las disposiciones legales y normativas. Debe permitir la aplicación de normas y procedimientos que propicien acciones discrecionales y que además afecten el desempeño de las áreas de la empresa.

VIGILANCIA Y SANCIONES

El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación en coordinación con el personal del área de Recursos Humanos son los responsables de la gestión efectiva del presente Código, de inquirir sobre las infracciones y de definir las medidas a adoptar dependiendo del incumplimiento en que se incurre.

La vulneración o incumplimiento de este Código, y particularmente el incurrir en cualquier hecho delictivo en el ejercicio de la actividad empresarial de **GREEN MAMBA SERVICES S. DE R.L. DE C.V.**, constituye una falta que se sancionará de acuerdo con los lineamientos del Reglamento Interior de Trabajo.

Todo acto de discriminación ejercido hacia el personal o por el personal será meritorio de una sanción de acuerdo a la gravedad del acto de discriminación cometido, las cuales pueden ser:

Si el acto se considera en las siguientes categorías:

Leve: verbal, chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual

Moderado: no verbal, sin contacto físico, miradas, gestos lascivos, muecas

Las sanciones pueden ser:

- a) Amonestación o advertencia por escrito, con copia al expediente del personal.
- b) Amonestación y castigo con inhabilitación de días de trabajo.
- c) Despido y, en su caso, resarcimiento de los daños cometidos hacia la persona afectada y seguimiento a efectos legales.



CÓDIGO DE ÉTICA

GLOSARIO

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Derechos Humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Clima Laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Discriminación Laboral: No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



CÓDIGO DE ÉTICA

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

Igualdad sustantiva: La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Inclusión laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.



CÓDIGO DE ÉTICA

CUADRO DE FIRMAS

Alan González Martínez
Dirección General

Lidia Ávila Pineda
Presidencia

Jordí Bosch Rovira
Secretaría