

Código de Ética

Contenido

A. Introducción	2
1. Historia	2
2. Antecedentes	3
B. Propósito	4
C. Alcance	5
D. Responsabilidad y Compromiso	5
E. Apego a Estatutos Sociales de Fechac y otras normativas	5
F. Conflicto de Intereses	5
G. Relaciones (personal operativo/asociados).....	7
1. Incorporación de personal.....	7
2. Compromisos de Fechac con sus colaboradores	7
3. Responsabilidades de los colaboradores	7
H. Relaciones con proveedores	8
I. Relaciones con beneficiarios	8
J. Relaciones con el gobierno	9
K. Relaciones con aliados y donantes	9
L. Manejo de información.....	10
M. Uso de recursos	10
N. Conducta fuera de Fechac	10
O. Seguridad.....	11
P. Ecología	11
Q. Mejora Continua	11
R. Procedimiento para denunciar transgresiones al Código de Ética.....	11
S. Comisión de Vigilancia.....	12
T. Sanciones	12
U. Vigencia	12

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 1 de 12

A. Introducción

1. Historia

Fechac es el vehículo que utilizamos los empresarios de Chihuahua para atender las necesidades críticas de la gente de nuestro estado. Es una asociación independiente, autónoma y sin fines de lucro, que tiene la misión de crear mejores oportunidades para el desarrollo humano y social de los chihuahuenses.

Trabajamos bajo un Modelo de Responsabilidad Compartida, en conjunto con el Gobierno y las organizaciones de la sociedad civil. De esta forma, de 1994 a la fecha hemos invertido en diversos proyectos sociales en las áreas de salud preventiva, educación básica integral de calidad y desarrollo de capital social, los cuales están dirigidos a atender las necesidades críticas y a elevar la calidad de vida de los chihuahuenses.

Fruto de esta labor, la asociación ha consolidado la capacidad de convocar y concertar entre empresarios, gobiernos y sociedad para el desarrollo de acciones de alto impacto en beneficio de los chihuahuenses más desprotegidos. Por esto, Fechac ha recibido importantes reconocimientos nacionales e internacionales como:

- Premio Eugenio Garza Sada (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y Grupo FEMSA)
- Txemi Cantera (Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi, España), Razón de Ser (Fundación Merced, México)
- Fundación del año (Association of Fundraising Professionals, Capítulo México)
- Mención honorífica en el Premio Nacional al Voluntario por el compromiso y labor humanitaria del empresariado chihuahuense en pro de nuestra comunidad (SEDESOL)
- Mención Especial por la Trayectoria Social Institucional (Iniciativa México 2011)
- Reconocimiento al modelo de Fechac “Ampliando el Desarrollo de los Niños” como uno de los mejores proyectos educativos en México (Cumbre de Líderes en Acción por la Educación CLASE 2012)
- Premio al Mérito Ciudadano 2013 (Ayuntamiento de Camargo, Chihuahua)
- Reconocimiento 2013 como una de las Mejores Empresas para Trabajar en
 - México (Great Place to Work Institute)
- Premio CLARES 2013 en la categoría de Fundación Social (Universidad de
 - Anáhuac)
- Primer lugar con el 100% de transparencia en el Índice de Rendición de Cuentas 2012 (Auditoría Superior del Estado de Chihuahua)
- Certificación ISO 9001:2008 en nuestros procesos
- Certificación LEED Silver en el Edificio de Fechac Estatal
- Somos una de las 79 organizaciones incluidas en la “Business Guide to Partnering with NGOs” editado por las Naciones Unidas y Dalberg Global Development Advisors
- Edición del libro “Fechac: Modelo de responsabilidad social compartida” (Ipade Business School) 2013
- Fuimos seleccionados y certificados como una “Best Practice” por parte del Gobierno de Dubai (2015)

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 2 de 12

Copia controlada

Además, nuestro Modelo de Responsabilidad Compartida es referente internacional y caso de estudio para instituciones de la talla del Ipade, el Instituto Synergos, la Interamerican Foundation, Tecnológico de Monterrey, Harvard y Cambridge.

2. Antecedentes

Proceso de desarrollo e implementación del Código de Ética

La conducta moral ajustada a un Código de Ética nace desde lo profundo de la esencia del individuo e implica que éste haga suyos aquellos valores y principios dictados por la consciencia ética y aceptados por la sociedad.

El cambio de comportamiento de las personas que se apegan a un Código de Ética comprende un proceso que va más allá de la elaboración de un documento que exponga esos principios y valores, o de la capacitación que promueve un aprendizaje de lo dictado en el Código. En realidad, este proceso es la adquisición de una cultura que engloba la totalidad de sus acciones y comportamientos.

Un Código de Ética no tiene valor por sí mismo, pues necesita enriquecerse con la reflexión personal y, de manera particular, con el compromiso de análisis para su incorporación en la vida diaria, a partir de ello, el programa que se aplica en la Fundación se enfoca en el desarrollo de esta nueva concepción de la cultura ética.

De allí que el proceso metodológico para el diseño de este documento haya consistido en la participación activa de los asociados (miembros del órgano de gobierno) y el staff (personal operativo) de Fechac, que en el resto del presente documento se denominarán “los colaboradores” de Fechac, quienes aportaron su dedicación y claridad de conceptos a la formulación de los valores y principios que a partir de ahora van a regir la conducta de los que conforman la asociación.

El contar con un Código de Ética, sólo es el primer paso en la construcción de una cultura ética que predomine y se viva día con día en nuestra asociación. Este Código y este proceso son un acto de fe y esperanza en nosotros mismos, en los demás, y en Fechac.

¿Qué hacer para cambiar las cosas?

Lo fundamental: cambiar nuestra propia actitud frente a la vida y frente a la asociación a la que pertenecemos, reconocer nuestros valores y redescubrirnos en este Código de Ética que no fue elaborado por un especialista en valores morales, importado de ningún país del primer mundo, ni traducido de algún famoso libro extranjero, sino que ha sido construido con la participación de cada uno de nosotros, quienes decidimos que ésta es la manera correcta de vivir, de trabajar, de cooperar, de avanzar. Aquí, en estas pocas páginas, hemos logrado exponer de manera clara y rotunda nuestros valores colectivos.

En virtud de ello, podemos sentirnos orgullosos de irradiar una imagen institucional legítima, pues gracias a este esfuerzo podemos proyectarnos como en realidad

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 3 de 12

Copia controlada

somos y conseguir, en la manera en que aplicamos en nuestra vida estos principios éticos, que las demás personas tengan esa concepción de nosotros.

De un modo u otro, vamos a revalorizarnos; vamos a darnos nosotros mismos una categoría distinta. Siguiendo nuestros objetivos, guardando nuestros códigos y apegándonos a nuestras propias reglas de respeto y solidaridad, lograremos un cambio fundamental en la asociación. Vamos a ganarnos, no sólo el respeto, también la admiración, el orgullo y la satisfacción de las personas a las que servimos.

Actuando de la manera en que lo hemos decidido en este Código de Ética, aquellos a quienes servimos, las personas a quienes nos debemos, van a encontrar en nosotros un vehemente ejemplo de ciudadanía; y poco a poco, aportaremos para que el estado de Chihuahua sea un lugar cada vez más agradable, apropiado y acogedor para nuestros hijos.

B. Propósito

Siendo los depositarios de la confianza de más de 33 mil empresarios chihuahuenses que realizan una aportación financiera para contribuir a la formación de una mejor comunidad, nuestra asociación tiene un serio compromiso con la transparencia y la eficiencia en el manejo de los recursos, mostrando altos estándares de conducta ética en todo lugar y momento.

El objetivo de nuestro Código de Ética (CE) es proporcionarnos una guía de conducta ante las situaciones a las que nos enfrentamos como colaboradores de Fechac; además de ayudarnos a fortalecer nuestros valores para que trasciendan más allá del ámbito laboral y que se manifiesten en una mejor calidad de vida en nuestras familias, nuestra comunidad y el mundo entero. De la misma manera, se busca promover la confianza en aquellos colaboradores, socios, aliados e instituciones gubernamentales que coadyuvan a la realización de los objetivos y actividades de Fechac.

Todos los colaboradores de Fechac: somos pieza clave en la vigilancia y preservación de la legalidad, honradez, transparencia, lealtad, imparcialidad y eficiencia, lo que nos obliga a no ejercer indebida o abusivamente nuestro cargo. En relación con el manejo de los recursos, nuestra responsabilidad radica en usarlos exclusivamente para los fines sociales para los que están destinados o para la adquisición de activos necesarios y exclusivos para el beneficio de la operación efectiva de la fundación y paralelamente rendir cuentas con absoluta transparencia sobre el ejercicio de nuestras funciones, además de custodiar y cuidar los bienes que nos han sido confiados.

En relación con los proyectos, nuestro compromiso es que se logren los fines sociales para los que fueron destinados. En este caso, el Consejo Directivo asume su facultad para revisar mediante una auditoría la correcta aplicación y transparencia del recurso otorgado, protegiendo de esta manera a los grupos ciudadanos más vulnerables, quienes tendrán así la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida a través de estos programas.

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 4 de 12

C. Alcance

Este Código de Ética aplica a colaboradores de Fechac, en el entendido de que no es un contrato, ni un reglamento interior de trabajo, ni un manual que cubra cada situación que pudiera presentarse. Es un compromiso moral con lineamientos y conceptos a respetar, cumplir y vivir por todos los colaboradores dentro y fuera de la asociación.

D. Responsabilidad y Compromiso

Como colaboradores de Fechac somos responsables y promotores de que los lineamientos incluidos en el Código se lleven a la práctica; nuestro compromiso es vivirlo día a día y con el ejemplo contagiar a quienes nos rodean.

Dada la situación geográfica del estado y lo diverso de cada una de las coordinaciones operativas, los presidentes de cada consejo local, directores y coordinadores estatales tienen el compromiso de permear la cultura ética entre sus colaboradores vigilar el seguimiento de este CE, cuyo incumplimiento llevará a la aplicación de sanciones por parte de la Comisión de Vigilancia del Consejo Directivo, con base en lo que se establece en este documento.

E. Apego a Estatutos Sociales de Fechac y otras normativas

Fechac cuenta con estatutos que establecen los lineamientos de base sobre los que opera y es gobernada, siendo este documento la máxima expresión de su cultura organizacional.

Así mismo toda actividad debe realizarse con apego a las leyes, normas, códigos, reglamentos, y manuales establecidos.

F. Conflicto de Intereses

Se entiende como conflicto de intereses cualquier situación en que la lealtad de un colaborador queda dividida entre los intereses legítimos de Fechac y sus propios intereses, ya sean personales o relativos a sus familiares en línea directa consanguínea (padres, hijos, hermanos y cónyuge), de modo que su actuación pueda dejar de ser objetiva e imparcial en detrimento del prestigio o del patrimonio de la asociación.

Se consideran conflictos de interés:

- El no informar que es miembro de una organización o institución cuya solicitud o proyecto está siendo evaluado por el consejo, por lo que se pueda ver afectada la objetividad en la toma de decisiones y en la calidad del voto.
- Que un colaborador anteponga el beneficio personal a los intereses de la asociación.

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 5 de 12

Copia controlada

- Cuando un colaborador de Fechac participe con alguna organización o institución que obtenga beneficio directo o indirecto de Fechac.
- Cuando un colaborador de Fechac tenga relación directa o indirecta o interés personal con alguna empresa proveedora o potencialmente proveedora de Fechac.
- Velar solamente por los intereses del Consejo Local que se represente debiendo dar prioridad a los lineamientos institucionales.
- Perseguir fines político-partidistas, a través de apoyos o rechazos a proyectos.
- Cuando un colaborador actúa con protagonismo o simulación para apoyar o rechazar proyectos.
- Cuando no se utilicen los canales institucionales para proponer solicitudes de proyectos fuera de las políticas o procedimientos establecidos y buscar influir en cualquier colaborador para su aceptación.
- El fomentar que en la integración de los órganos de gobierno de la asociación prevalezca la representación mayoritaria de algún organismo empresarial o social, dejando de lado la diversidad y pluralidad que debe prevalecer en los mismos.
- Cuando un colaborador externe comentarios u opiniones personales a nombre de Fechac en cuestiones de género, religión o política que puedan afectar a la asociación.
- El divulgar información confidencial sobre diálogos, acuerdos o señalamientos emitidos durante los espacios de interacción de los consejos, de manera que dicha acción pueda afectar positiva o negativamente la imagen de Fechac u otra organización o institución, inclusive influir en la toma de decisiones sobre la inversión social.

Para el manejo efectivo de los conflictos de interés se deberán tomar las siguientes medidas:

- Todo asociado de Fechac que se encuentre en alguna de las situaciones que impliquen conflicto de interés deberá informar a su consejo sobre la situación y no deberá emitir recomendaciones, ni tendrá derecho a voto. Así mismo, tendrá que salir de la reunión para que de manera objetiva se den los procesos deliberativos vinculados a dicho conflicto. Debe de quedar escrito en la minuta o acta, que el asociado salió de la sesión y que no participó de ninguna forma durante la deliberación.
- Todo miembro del staff que se encuentre en alguna de las situaciones que impliquen conflicto de interés deberá informar por escrito a su superior, quien deberá acordar con el Director General Estatal el tratamiento que se le dará a la situación declarada e informará por escrito a la persona involucrada.

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 6 de 12

G. Relaciones (personal operativo/asociados)

1. Incorporación de personal

No se podrá contratar a ninguna persona con parentesco en línea directa consanguínea con algún empleado o asociado de Fechac (padres, hijos, hermanos, cónyuge).

2. Compromisos de Fechac con sus colaboradores

Fechac tiene el compromiso de respetar la privacidad, promover el desarrollo humano y reconocer el trabajo realizado por sus colaboradores; además de proporcionar estabilidad laboral y darle un trato justo al personal operativo.

3. Responsabilidades de los colaboradores

La conducta ética del colaborador de Fechac incluye actuar siempre con honestidad, lealtad, respeto, imparcialidad, bondad, perseverancia y eficiencia, reafirmando constantemente el compromiso y la responsabilidad social.

La honestidad incluye el regirse siempre por la verdad, manteniendo coherencia entre lo que se predica y lo que se practica.

Una de las responsabilidades básicas de los colaboradores es la de utilizar y fomentar una comunicación formal, manteniendo la cultura del diálogo, contribuyendo a la construcción de una imagen positiva de la asociación y evitando así la crítica destructiva.

Para lograr nuestros fines necesitamos de la participación efectiva de todos los colaboradores de Fechac. Esta participación implica respetar, respaldar y ser leal a los acuerdos que en los diferentes grupos se hayan adoptado por mayoría, dar buen ejemplo, asumir las labores con responsabilidad, y fomentar el trabajo en equipo.

Es muy importante que los colaboradores adopten un sentido de identidad preocupándose por conocer la filosofía y políticas de la asociación, apropiándose de sus responsabilidades y roles y no difamando a la misma o a sus colaboradores. Buscando reafirmar el compromiso con ella, los colaboradores darán a conocer de manera anual su pertenencia a otras organizaciones para evitar el conflicto de intereses.

Para lograr una relación efectiva entre asociados y el personal operativo, habrán de seguirse los siguientes lineamientos:

- Respetar los roles y funciones establecidos en la descripción de puesto correspondiente.
- Fomentar las relaciones interpersonales basadas en la confianza y respeto.
- Evitar las conductas orientadas a ofender, intimidar o abusar de manera física, verbal o sexual.

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 7 de 12

Copia controlada

- Respetar y utilizar los canales de comunicación institucionales.
- Fomentar una comunicación efectiva que contribuya de manera positiva a la construcción de las relaciones interpersonales.
- Reconocer nuestras limitaciones y debilidades, aceptando otras opiniones para lograr un mejor resultado.
- Buscar la manera de ver las cosas desde la perspectiva del otro, bajo la premisa de que cada persona piensa diferente.
- Respetar y acatar las decisiones del Consejo Directivo, así como las instrucciones, planes, programas o proyectos, que se implementen tanto interna como externamente.
- Respetar la estructura establecida para instrucciones de trabajo.
- Evitar imponer posiciones personales ante eventos, problemas o proyectos, que atañen sólo a Fechac.
- Evitar que los asociados realicen roles, funciones o responsabilidades del staff y viceversa, tal como lo muestra el manual de consejo local.
- Defender los intereses de Fechac y evitar anteponer los intereses personales, o los de otras instituciones u organizaciones en las que participan adicionalmente.

Asumiendo una actitud profesional, todos los colaboradores se comprometen a servir y auxiliar al resto del equipo en cualquier momento, evitando causar agravios y en su caso perdonando los perjuicios, promoviendo la solución de conflictos y procurando mantener un nivel de motivación alto.

H. Relaciones con proveedores

Las relaciones con nuestros proveedores se llevarán con transparencia y honestidad, sin generar falsas expectativas, en un marco de respeto que permita otorgar las mismas oportunidades a todos.

Toda adquisición deberá hacerse de manera íntegra y objetiva, evitando la contratación de proveedores con parentesco con algún colaborador de Fechac.

No se permite que los colaboradores de Fechac reciban comisiones, honorarios, compensaciones, regalías o regalos pues esto puede comprometer o aparentar comprometer la objetividad para la toma de decisiones en negociaciones actuales o futuras.

I. Relaciones con beneficiarios

Toda organización o institución en proceso de ser beneficiaria y todas las beneficiadas deberán ser tratadas de manera respetuosa, justa y equitativa, manteniendo relaciones abiertas y armónicas.

Se deberán cumplir las políticas establecidas para la asignación de recursos, evitando conflictos de interés.

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 8 de 12

Copia controlada

Toda asesoría personal o profesional de los colaboradores que esté relacionada con proyectos sujetos a ser apoyados por Fechac deberá realizarse sin recibir remuneración alguna por parte de las instituciones a beneficiar.

Exigiremos el uso correcto de los recursos otorgados a las organizaciones y transparencia en sus operaciones.

Para lograr una relación efectiva entre colaboradores e instituciones solicitantes o beneficiarias, habrán de seguirse los siguientes lineamientos:

- Analizar y evaluar las propuestas de solicitud de manera objetiva. Evitando guiarse por supuestos o por comentarios no comprobables de terceros.
- Evitar ser conductistas en la operación interna de las instituciones, así como en los programas, planes o proyectos de las mismas. Si se ven oportunidades de mejora, utilizar los mecanismos institucionales para hacer las recomendaciones o sugerencias de manera honesta, clara, oportuna y respetuosa.
- No forzar a las instituciones a los intereses de Fechac. Si nos interesa su participación en alianza con nosotros, hacerlo de manera dialogada empatando intereses.
- Ser justos y equitativos. Dar el mismo trato a todas las instituciones en la solicitud de información, financiamiento e implementación de sus proyectos, exigiendo lo que corresponda en cada caso.
- Respetar las ideologías y creencias. Entender que todas las instituciones son diferentes en su filosofía y operación, por lo que se deberá evitar la crítica, todo tipo de señalamiento, comentario u opinión personal, incluyendo cuestiones de género, religión o política.

J. Relaciones con el gobierno

Fechac es un organismo que cumple y promueve el cumplimiento correcto y oportuno de la ley. Actúa con transparencia (acceso a la información) y rinde cuentas.

Al interactuar con funcionarios de gobierno debemos hacerlo de manera respetuosa y armónica, usando siempre los canales adecuados.

K. Relaciones con aliados y donantes

Fechac tiene un firme compromiso con sus aliados y donantes en cuanto a la rendición de cuentas, entregando oportunamente los informes correspondientes e invirtiendo correctamente los recursos obtenidos en alianzas y donaciones.

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 9 de 12

Copia controlada

Al interactuar con nuestros socios y donantes debemos hacerlo de manera respetuosa y formal.

Respetamos el anonimato de donantes cuando así lo pidan, si se da sobre bases de legalidad.

L. Manejo de información

Fechac es transparente en el manejo de la información de la recaudación anual de ingresos y el destino de los mismos, con respaldo legal y contable.

La información relevante en las actividades de Fechac deberá ser fidedigna, comprobable y estar respaldada.

Los colaboradores deberán mantener la confidencialidad sobre los asuntos, comentarios, montos y acuerdos tomados en el seno del Consejo Estatal o Local, así como la información institucional sobre procesos, políticas, reglamentos y la información sobre instituciones y personas que nos haya sido confiada. Toda información en posesión de la asociación que sea dada a conocer, deberá hacerse mediante los canales institucionales autorizados.

Así mismo, todos los colaboradores deberán de acatar de manera responsable y respetar las resoluciones tomadas por el Consejo Directivo, consejos locales, comités especiales y la Dirección General Estatal, y no ventilar dentro o fuera de la asociación cualquier diferencia con los acuerdos tomados.

M. Uso de recursos

Retribuyendo la confianza de todos los aportantes de recursos, los colaboradores de Fechac somos responsables de la correcta aplicación de los recursos financieros, materiales y humanos haciendo uso de estos sólo para el logro de los objetivos institucionales o aquellos definidos por el donante.

Por lo tanto, conscientes y promotores del uso correcto de los recursos materiales, financieros, humanos, del tiempo y de los servicios que disponemos, nos comprometemos al uso eficaz, eficiente y justo de los mismos, así como de su mayor aprovechamiento con el mínimo daño o desgaste posible.

El aprovechamiento personal o uso indebido de los activos de la asociación por parte de un colaborador, es considerado trasgresión al presente CE.

N. Conducta fuera de Fechac

Aunque Fechac no tiene la intención ni el deseo de intervenir en la vida o los asuntos personales de sus colaboradores y respeta su derecho a manejarlos según su criterio, el que presten sus servicios a Fechac implica una relación de confianza,

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 10 de 12

lealtad y responsabilidad mutua, que los obliga a cuidar su buena reputación dentro y fuera de la asociación.

O. Seguridad

Fechac tiene la responsabilidad de proveer ambientes propicios y seguros donde sus colaboradores desempeñen sus funciones.

Los colaboradores de Fechac aceptan la obligación de identificar, prevenir, controlar los eventos que afecten la integridad personal y el medio ambiente, participando activamente en conocer y difundir las obligaciones y aplicar las acciones para cumplir los requerimientos de la normatividad legal.

P. Ecología

Tener un respeto y cuidado del buen manejo de los recursos naturales, tanto en nuestra operación como en los proyectos que realizamos o apoyamos.

Q. Mejora Continua

Fechac busca la mejora continua de sus procesos con el fin de posicionarse y mantenerse como una asociación ejemplar que ofrece el mejor servicio a sus beneficiarios con buen trato, hospitalidad, calidez, eficacia y respuestas oportunas. Todos los colaboradores somos responsables de velar, respetar, dar cumplimiento y proponer mejoras a nuestro Sistema de Gestión de la Calidad.

De igual manera cada colaborador contribuye a la mejora continua siendo productivo, manteniendo una actitud positiva, ocupándose de mantenerse capacitado y actualizado en cuanto a sus conocimientos fomentando el desarrollo integral, enriqueciendo el clima laboral y propiciando los cambios e innovaciones que conduzcan a hacer de Fechac una mejor asociación.

R. Procedimiento para denunciar transgresiones al Código de Ética

Para cualquier transgresión al presente Código de Ética se deberá presentar por escrito la denuncia.

Dicho reporte será confidencial y deberá incluir:

- Nombre de la persona que incurrió en la transgresión.
- Descripción de la falta.
- Testigos o forma en que se percató de la transgresión.
- Fecha del evento.

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 11 de 12

Copia controlada

El reporte se deberá entregar al Director General Estatal en el caso del personal operativo y a los presidentes de consejo cuando se trate de algún asociado, para que sea llevado ante la Comisión de Vigilancia para su evaluación; los colaboradores involucrados en una falta a este Código no deberán estar presentes al tratarse el tema por dicha Comisión, salvo que se le solicite su participación.

S. Comisión de Vigilancia

Será la encargada de analizar los actos de que resulten contrarios al Código de Ética, dará sus recomendaciones y dictará las sanciones correspondientes, dando a conocer sus resoluciones al Consejo Directivo. Para análisis del caso que se presente, la Comisión no manejará nombres sino sólo los hechos que se hayan presentado.

La Comisión de Vigilancia será la que está definida por los Estatutos de Fechac. Se incluirá al Director General Estatal en los casos que impliquen al personal operativo. Para mayor referencia, consultar el Manual de la comisión de vigilancia.

T. Sanciones

Los colaboradores que resulten responsables de conducta no ética de acuerdo a lo establecido en este Código, en el Manual del Consejero, los Estatutos Sociales de Fechac, y el Reglamento Interior de Trabajo, según aplique, se harán acreedores a las sanciones que al efecto determine la Comisión de Vigilancia.

Las sanciones variarán de acuerdo a la falta en que se haya incurrido, sin embargo serán bajo la normativa y leyes establecidas:

Personal operativo: Se aplicarán de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo y Ley Federal del Trabajo.

Asociados: Se aplicarán de acuerdo a lo establecido en los Estatutos Sociales de Fechac, el Manual de Asistencias y en su caso, lo que determine la Comisión de Vigilancia.

U. Vigencia

Al asumir el puesto de asociado o de personal operativo, se deberá firmar una copia del presente documento como compromiso de cumplimiento del Código de Ética.

El presente Código de Ética aprobado por el pleno del Consejo Directivo de Fechac, el día 10 de junio de 2015 en el acta número 206, acuerdo A-4312CV-CD-A.

Fecha de edición: 04/03/2009	Revisión No: 4	Fecha de implementación: 12/08/2015	DO-7.1-05
Elaboró: Ericka González	Revisó: Adrián Aguirre R.	Aprobó: Héctor Jurado Sánchez	Página 12 de 12