

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE AUTOPARTES, A.C.

El presente Código de Ética de la Industria Nacional de Autopartes, A.C. (INA), busca brindar un marco de referencia de las normas relacionadas con el correcto y honorable desempeño de la INA en lo general, y de su personal en lo particular. Establece criterios de integridad basados en las mejores prácticas corporativas en la materia, define los compromisos generales de su personal y de la asociación, e informa los mecanismos de vigilancia y denuncia correspondientes.

ARTÍCULO 1. – APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

Todo el personal de la INA debe conocer, suscribir, cumplir y promover de forma obligatoria tanto la letra como el espíritu de este Código de Ética.

ARTÍCULO 2. – OBJETO

- 2.1 Establecer los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todo el personal de la INA para propiciar un ambiente laboral adecuado, fomentar su actuación ética y responsable, y erradicar conductas que representen actos de corrupción.
- 2.2 Establecer las obligaciones y mecanismos institucionales para la implementación del Código de Ética, así como las instancias para denunciar su incumplimiento.

ARTÍCULO 3. – DEFINICIONES

- 3.1 Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral;
- 3.2 Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo por parte de quien la realiza. Es expresada en conductas físicas, verbales o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;
- 3.3 Código de Conducta: Documento en el que se especifica la aplicación de los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el presente Código de Ética, atendiendo a la misión, visión y valores de la INA;

- 3.4 Conflicto de Intereses: Es la realización de cualquier actividad comercial o institucional, con empresas o personas con las que se tenga una relación personal, de parentesco, familiar o empresarial;
- 3.5 Corrupción: Es el abuso de cualquier posición de poder, con el objetivo de generar un beneficio económico personal indebido;
- 3.6 Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona, cuando ello se base en uno o más de los motivos que establece el Artículo 5.1 del presente Código de Ética;
- 3.7 Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

ARTÍCULO 4. – PRINCIPIOS DE SERVICIO

Para el adecuado ejercicio de sus funciones, el personal de la INA deberá actuar conforme a los principios de Respeto a los Derechos humanos, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia, Transparencia, y siempre actuando con cordialidad y empatía.

ARTÍCULO 5. – RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

El personal de la INA, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas. Para ello, deben evitar conductas tales como:

- 5.1 Llevar a cabo conductas de discriminación por cualquier motivo, como podrían ser origen (nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condiciones físicas y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética); condición familiar o socioeconómica, o cualquier otro;
- 5.2 Generar conductas, situaciones o distinciones entre hombres y mujeres que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades;
- 5.3 Realizar o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexuales, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales, de las personas involucradas en tales casos. Para ello, el personal de la INA, los proveedores, afiliados o asociados deberán evitar conductas tales como:
- 5.3.1 Realizar todo tipo de señales sexualmente sugerentes;

- 5.3.2 Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual;
 - 5.3.3 Hacer regalos, dar preferencias indebidas o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
 - 5.3.4 Llevar a cabo conductas dominantes o intimidatorias hacia una persona para que se someta a sus intereses sexuales;
 - 5.3.5 Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones de este, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
 - 5.3.6 Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
 - 5.3.7 Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
 - 5.3.8 Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
 - 5.3.9 Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
 - 5.3.10 Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, mensajes, fotografías, audios, videos, con imágenes de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
 - 5.3.11 Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- 5.4 Llevar a cabo conductas de acoso laboral, consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos o beneficios al personal subordinado o sobre el cual cuenta con relaciones de poder;
- 5.5 Obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de denuncias ante cualquiera de las instancias facultadas para tales efectos (Comité de Ética, Comité de Operaciones, Consejo de Directores).

ARTÍCULO 6. – HONRADEZ

- 6.1 El personal de la INA debe actuar con rectitud, no divulgando información privilegiada o generada en la INA a la que se tenga o se haya tenido acceso, en beneficio propio o de terceros, o que signifique ventajas indebidas;
- 6.2 No se pueden solicitar o recibir beneficios particulares, para sí o para terceras personas, respecto de proveedores o aliados comerciales;
- 6.3 No se puede contar con un beneficio directo o para familiares proveniente de actividades que la INA realice.



ARTÍCULO 7. – IMPARCIALIDAD

El personal de la INA debe brindar a toda persona física o moral el mismo trato y actuar de forma objetiva, sin conceder privilegios por razón de jerarquías, influencias, intereses o cualquier otra característica o condición. Para ello, las conductas a evitar son:

- 7.1 Intervenir o promover, por sí mismo o a través de otra persona, en la contratación de un servicio con quienes tenga cualquier tipo de parentesco o relación personal;
- 7.2 Tomar decisiones en los procedimientos de contratación en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones para la INA en cuanto a precio, calidad y oportunidad disponibles en el mercado;
- 7.3 Establecer condiciones en las licitaciones que representen ventajas o den un trato diferenciado a quienes participen en los concursos. Se debe procurar siempre tener por lo menos tres cotizaciones para los servicios por contratar.

ARTÍCULO 8. – EFICIENCIA

El personal de la INA debe ejercer los recursos materiales y financieros de la INA con base en racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la asociación, incluyendo el cuidado de los recursos naturales, evitando utilizar recursos para fines distintos a los que son destinados y/o realizar gastos innecesarios en la oficina.

ARTÍCULO 9. – EFICACIA

El personal de la INA debe desarrollar sus funciones en apego a una cultura de servicio al asociado, afiliado y aliados con profesionalismo y disciplina, en cumplimiento a los objetivos institucionales y con base en objetivos, programas de trabajo y de seguimiento, que permitan llevar un control del desempeño. Para ello, el personal debe evitar conductas tales como:

- 9.1 Prescindir de llevar a cabo acciones para actualizar sus conocimientos relacionados con la labor que desempeñan;
- 9.2 Otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas y servicios;
- 9.3 Omitir ajustar procesos, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias a este Código;
- 9.4 Retrasar de manera negligente las actividades a su cargo.

ARTÍCULO 10. – TRANSPARENCIA

Toda la información generada por el personal de la INA en ejercicio de sus funciones debe ser del conocimiento de la Dirección General, y aquella información considerada como confidencial que desee compartir deberá obtener una autorización por escrito de la Dirección General y Presidencia Ejecutiva. Asimismo, el personal debe evitar conductas tales como:



- 10.1 Ocultar información negligentemente o con dolo mediante la declaración de no competencia o inexistencia, o cualquier otra acción similar;
- 10.2 Usar, sustraer, divulgar, ocultar, alterar, mutilar, destruir o inutilizar, total o parcialmente, sin causa legítima, conforme a las facultades correspondientes, la información que se encuentre bajo custodia o a la cual tengan acceso o conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión propiedad de la INA.

ARTÍCULO 11. – VALORES DE SERVICIO

Para el adecuado otorgamiento de servicios, es importante contar con un ambiente laboral apropiado que incida de forma directa e indirecta en beneficio de nuestros asociados, afiliados y aliados, conforme a los valores de respeto, liderazgo, cooperación y cuidado del entorno cultural y ecológico.

ARTÍCULO 12. – RESPETO

El personal de la INA debe otorgar un trato cordial a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todos los niveles, propiciando una comunicación efectiva. Para ello, el personal debe evitar conductas tales como:

- 12.1 Conducirse de manera irrespetuosa y realizar cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas;
- 12.2 Hacer uso de lenguaje altisonante o realizar cualquier expresión de similar naturaleza;
- 12.3 Realizar expresiones o actitudes de burla o tendientes a ignorar o menoscabar la ideología, pensamiento, opiniones o ideas de las personas, evitando el diálogo y sano debate.

ARTÍCULO 13. – LIDERAZGO

El personal de la INA debe ser ejemplar frente a los afiliados, asociados, y sociedad en general y frente a sus equipos de trabajo, principalmente ante quienes se encuentren a su alrededor. Para ello, deben evitar conductas tales como:

- 13.1 Omitir supervisar planes, programas o proyectos a su cargo, así como las actividades y el cumplimiento de las funciones propias o del personal a su cargo;
- 13.2 Tener un comportamiento abiertamente opuesto a las disposiciones que regulan la ética que pueda dañar la imagen de la INA, inclusive si se encuentran realizando alguna función fuera del horario o instalaciones laborales;
- 13.3 Encomendar actividades desproporcionadas e injustificadas al personal a su cargo, que pudieren representar una afectación a su vida privada, labores de cuidado o libre esparcimiento;
- 13.4 Omitir el reconocimiento de logros al personal a su cargo o con el cual se llevó a cabo alguna labor conjunta;



- 13.5 Omitir llevar a cabo acciones conciliatorias ante comportamientos notorios y generalizados del personal a cargo, que perjudiquen o desestabilicen el clima y cultura organizacional.

ARTÍCULO 14. – COOPERACIÓN

El personal de la INA debe colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y proyectos, generando así una plena vocación de servicio a los afiliados, asociados y sociedad. Para ello se deben evitar conductas tales como:

- 14.1 Afectar el trabajo en equipo obstaculizando alcanzar los objetivos comunes propios;
- 14.2 Demeritar las funciones realizadas en su equipo de trabajo, o bien, de aquellos del que formen parte, generando un ambiente laboral nocivo;
- 14.3 Aislarse o evitar involucrarse de manera activa en el seguimiento y elaboración de productos, proyectos o labores, que se encomienden al interior de los equipos de trabajo;
- 14.4 Evadir las responsabilidades de los proyectos o labores encomendados en el equipo al que se hubieren asignado;
- 14.5 Obstruir u obstaculizar injustificadamente la generación de soluciones para cualquier tarea propia.

ARTÍCULO 15. – REGLAS DE INTEGRIDAD

El personal de la INA observará las siguientes reglas de integridad, conforme al ámbito de sus competencias:

- 15.1 Cooperación con la integridad. Para consolidar una INA confiable y aspirar a un servicio de excelencia, todo el personal de la asociación actuará y se desempeñará conforme a los principios, valores y compromisos establecidos por la INA, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la ética institucional;
- 15.2 Servicio. Con el propósito de atender los servicios que demande la actividad inherente del puesto y de la asociación, todo el personal de la INA actuará con excelencia, de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencias ni favoritismos, en apego a la legalidad y brindando en todo momento, un trato respetuoso y cordial;
- 15.3 Recursos humanos. Se promoverá un entorno de profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación, desarrollo y evaluación de las personas;
- 15.4 Contrataciones. Para asegurar la mayor economía, eficiencia y funcionalidad en contrataciones de bienes y servicios relacionados con la actividad inherente a la INA, todo su personal actuará con los principios de honradez, legalidad, imparcialidad, economía y transparencia, que no comprometa la calidad y tiempos de respuesta, velando siempre y en todo momento por la imagen y reputación de la INA;

- 15.5 Bases de datos e información de la INA. Para su otorgamiento o distribución se requiere autorización por parte de la Presidencia Ejecutiva y la Dirección General, previo cumplimiento de los requisitos, reglas y condiciones previstas en las disposiciones internas;
- 15.6 Bienes muebles e inmuebles. A fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles de la INA, todo su personal realizará las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo aprovechamiento, control, supervisión y resguardo, y promoverá, en todo momento, el cuidado de estos;
- 15.7 Control interno. Para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia, economía, honradez y respeto, todo el personal de la INA garantizará la salvaguarda de los recursos materiales y técnicos y de índole informativa; previniendo riesgos de incumplimiento, y advertirán actos de corrupción, siempre actuando con profesionalismo, imparcialidad y objetividad.
- 15.8 Procesos de evaluación. Con el propósito de analizar y medir el logro de objetivos, metas y resultados derivados del desempeño, se efectuarán procesos de evaluación actuando con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad, para obtener información útil y confiable que permita identificar debilidades y áreas de oportunidad, así como instrumentar medidas idóneas y oportunas, a efecto de garantizar el cumplimiento de objetivos, estrategias y prioridades de la INA y de los programas, planes o proyectos que deriven de éste;

ARTÍCULO 16. – COMPROMISOS DEL PERSONAL

Para la implementación de los principios, valores y reglas de integridad previstas en el presente Código de Ética, el personal de la INA asumirá, por lo menos, los siguientes compromisos:

- 16.1 Preservar en todo momento la reputación e imagen institucional;
- 16.2 Considerar que las redes sociales pueden constituir una extensión de las personas en medios electrónicos, por lo que, sin menoscabo de los derechos a la libertad de pensamiento y de expresión propios, para su uso institucional, deberán respetar la imagen de la INA, dar siempre prioridad a las redes sociales institucionales ante la publicación de cualquier primicia e información de la asociación, y mantener un comportamiento acorde con la ética institucional y respetuoso de cualquier persona, sin importar su ideología o posicionamiento.
- 16.3 Informar a la persona superior jerárquica de los conflictos de intereses que puedan afectar el desempeño responsable y objetivo de sus obligaciones;

ARTÍCULO 17.- COMPROMISOS CON EL PERSONAL

Corresponde a la INA el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- 17.1 Constituir el Comité de Ética para la implementación, promoción, fomento y vigilancia del presente Código de Ética, así como del Código de Conducta correspondiente;

- 17.2 Emitir un Código de Conducta a través de la Presidencia Ejecutiva y la Dirección General, el cual será elaborado a propuesta del Comité de Ética, previa aprobación del Comité de Operaciones y con base en las disposiciones emitidas por el Consejo de Directores;
- 17.3 Proporcionar el Código de Ética y el Código de Conducta al personal de la INA, actual y de nuevo ingreso, a través de medios físicos o electrónicos, a fin de que éstos tomen conocimiento de su contenido, y recabar el acuse correspondiente de su recepción, conocimiento y aceptación.
- 17.4 Implementar las acciones conducentes para que todo el personal de la INA suscriba el Código de Ética, así como el Código de Conducta;
- 17.5 Realizar acciones de capacitación, sensibilización y difusión respecto del Código de Ética y el Código de Conducta en términos de los lineamientos que regulan la operación y funcionamiento del Comité de Ética. Entre dichas acciones, deberá reforzarse la habilidad del personal de la INA para solucionar dilemas, prevenir y erradicar la violencia de género, la discriminación, el acoso u hostigamiento sexual, o cualquier otra conducta que vulnere los derechos humanos;
- 17.6 Fortalecer los principios de eficacia, igualdad y lealtad a través de prácticas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y privada del personal de la INA, comprendiendo en ello, la convivencia familiar, el desarrollo académico, o cualquier otra actividad que abone a la libertad y dignidad;

ARTÍCULO 18. – VIGILANCIA

El Comité de Ética, conforme al ámbito de sus atribuciones, vigilará la observancia de lo dispuesto en este Código de Ética.

ARTÍCULO 19. – CONSULTAS

Cualquier persona podrá consultar a través de medios físicos o electrónicos al Comité de Ética sobre cualquier cuestión relacionada con la aplicación del presente Código de Ética.

ARTÍCULO 20. – INTERPRETACIÓN

Corresponde al Comité de Ética la interpretación administrativa del presente Código de Ética, así como resolver los casos no previstos en el mismo.

ARTÍCULO 21. – DENUNCIAS

Cualquier persona podrá denunciar los incumplimientos al Código de Ética ante las siguientes instancias, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan conforme a la legislación aplicable:

- I. Comité de Ética: Con una visión preventiva, conocerá de las denuncias presentadas por vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta respectivo y emitirá una determinación.



II. Comité de Operaciones y el Consejo de Directores: Son la máxima autoridad al interior de la INA, encargados del conocimiento de denuncias por presuntas faltas administrativas.

El personal de la INA tiene el deber de informar sobre cualquier situación que crea honestamente que constituye una infracción del presente Código, incluido el posible conflicto de intereses. Ningún empleado será penalizado por una denuncia realizada honestamente y de buena fe.

La suscripción del presente Código de Ética es obligatoria para todo el personal de la Industria Nacional de Autopartes, A.C. Su infracción puede dar lugar a sanciones administrativas o a acciones legales. Cualquier modificación al presente Código, se notificará previamente.