



www.agricolachaparral.com

(COP) COMMUNICATION ON PROGRESS.



EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE

SMETA





▼ ¿Quiénes Somos?

¿Qué hacemos?

Misión y Visión

Valores

► Responsabilidad Social

► Productos

► Directorio

► Links



**EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE**

primuslabs.com®

when food safety counts



ACCIONARSE
Responsabilidad Social Empresarial



EL PACTO
MUNDIAL



SENASICA

Nuestra empresa siempre ha tenido la visión de innovar y ponerse a la vanguardia en tecnología y contar con personal calificado que le permitan conquistar a sus clientes con productos sanos y de calidad de clase mundial.

Alimentos sanos y de calidad



Nos dedicamos a la producción, empaque y venta de hortalizas frescas de excelente calidad para el mercado de exportación.



¿Que hacemos?

VISIÓN

"Ser la empresa mas confiable en el abasto y calidad de hortalizas frescas durante todo el año".

MISIÓN

"Ofrecemos a las familias del mundo, la confianza en el consumo de hortalizas frescas y saludables todo el año."

OBJETIVO

"Elevar la productividad mediante el óptimo aprovechamiento de nuestros recursos y de conformidad a la calidad demandada por nuestros clientes nacionales e internacionales".



CHILE BELL PEPPER



TOMATE BOLA

**NUESTROS
PRODUCTOS**



COMPROMISO CON LOS PRINCIPIOS



Pacto Mundial

“Compromiso con una nueva cultura de valores que impulsa la competitividad responsable”

Sergio R. Esquer Peiro

DIRECTOR

Agrícola Chaparral S. de P.R. de R.L. apoya los diez principios del Pacto Mundial referentes a los derechos humanos, los derechos laborales, la protección del medio ambiente y la transparencia. Por este medio expresamos nuestro interés en apoyar y desarrollar estos principios dentro de nuestro ámbito de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, cultura y operaciones diarias de nuestra empresa y dejar claro este compromiso ante nuestros empleados, socios, clientes y público en general. Apogamos la rendición de cuentas y la transparencia.

DERECHOS HUMANOS



Código de Conducta Agrícola Chaparral

CODIGO DE ÉTICA

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Agrícola Chaparral traten a los demás con respeto en el trabajo y cumplan con las leyes de igualdad de oportunidades de trabajo, incluso aquellas relacionadas con la discriminación y el acoso.

Como empleados de Agrícola Chaparral, **no debemos:**

- Utilizar cualquier diferencia protegida por la ley como factor determinante al decidir contratar, despedir o ascender a una persona.
- Utilizar cualquier diferencia protegida por la ley para determinar los términos o condiciones de empleo, tales como tareas de trabajo, oportunidades de evolución del empleado, vacaciones o tiempo extra.
- Tomar represalias contra una persona que presenta una queja de discriminación de buena fe; denuncia presunta conducta poco ética, violaciones de leyes, reglamentos o políticas de la compañía; o toma parte en una investigación.

ETICA INTERNACIONAL Y CUMPLIMIENTO

Agrícola Chaparral mantiene las más altas normas de integridad al realizar negocios en los Estados Unidos. Desarrollamos nuestras relaciones basándonos en la confianza y el respeto a nuestros clientes, proveedores y partes interesadas de la comunidad.

El éxito de Agrícola Chaparral en las transacciones de negocios alrededor del mundo depende de nuestro cumplimiento con las limitaciones y condiciones específicas de los diferentes países y nuestra sensibilidad a las costumbres locales. Las leyes, los reglamentos y las convenciones que rigen nuestras relaciones de negocios internacionales varían de país a país.

Agrícola Chaparral es también responsable de observar ciertas leyes estadounidenses al realizar negocios fuera de los Estados Unidos. Ya que las violaciones de esas leyes podrían resultar en multas substanciales, encarcelamiento y restricciones severas a la capacidad de la compañía para hacer negocios.

Si la ley local está en conflicto con la ley correspondiente de los Estados Unidos, o si tiene dudas, solicite asesoramiento antes de tomar cualquier acción.

Nuestras Responsabilidades

Se espera que los empleados de Agrícola Chaparral que realizan negocios fuera de los Estados Unidos estén familiarizados con las leyes y reglamentos de cada país en los que realizan negocios.

Como empleados de Agrícola Chaparral, **debemos:**

- Buscar asesoramiento del departamento legal con anticipación respecto así un pago es legal y legítimo.
- Registrar todos los pagos y transacciones de modo exacto y preciso.





Agrícola Chaparral, S. de P.R. de R.L.

Av. De la Vía del Ferrocarril 8080 Sur
Campo El Diez, Culiacán, Sin. C.P. 80396
Tels. 01 (667) 760-50-05 Fax. 760-02-21

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

POL-RS-19

COMPROMISO DE AGRICOLA CHAPARRAL DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Esta política recoge el compromiso y las Responsabilidades de Agrícola Chaparral, en relación con todos los Derechos Humanos y en especial con los que aplican a nuestra actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por los trabajadores de Agrícola Chaparral y sus filiales tanto directivos como empleados.

Agrícola Chaparral promueve el respeto a los Derechos Humanos en todas sus relaciones comerciales y la adhesión de sus proveedores y socios comerciales a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo.

¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

Los Derechos Humanos son inherentes a todos los seres humanos sin discriminación alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el Derecho a la vida y a la libertad a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión, a la educación y al trabajo, entre muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

REFERENCIAS INTERNACIONALES

En esta política se adoptan los siguientes tratados de Derecho Internacional que se aplican a sus principios constitutivos.

- 1- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)
 - a)- La Declaración Universal de Derechos Humanos
 - b)- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
 - c)- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- 2- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), números 29, 87, 100, 105, 111, 138 y 182. Así como la Declaración de la OIT relativa a los principios de los Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- 3- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños.

REFERENCIAS INTERNAS

Los siguientes documentos internos complementan y se encuentran vinculados a los principios consignados en la presente política:

- 1- El Código de Ética
- 2- El Código de Conducta
- 3- La Política de Responsabilidad Social
- 4- El Contrato Colectivo con la CTM
- 5- La Política de Calidad de Vida
- 6- Política de Anticorrupción y Abuso
- 7- Política de Equidad de Género y No Discriminación

PRINCIPIOS:

RECHAZO AL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO Y AL TRABAJO INFANTIL

Agrícola Chaparral rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, según se define en el Convenio 29 de la OIT y no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

Respetamos los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoge en la legislación vigente en el país y respetando la edad mínima que establece en el Convenio 138 de la OIT.

RESPECTO A LA DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Agrícola Chaparral rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por todos sus trabajadores, para que sean tratados con respeto hacia su diversidad e individualidad, promoviendo a su mismo la igualdad de oportunidades, al establecerse la relación laboral tendrán derecho a la formación, desarrollo, retribución y evaluación de su desempeño.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Agrícola Chaparral reconoce el derecho de sus empleados a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce así mismo el derecho a la representación de los trabajadores, dentro de las distintas unidades de trabajo, por parte de sindicatos y demás formas de representación.

SALUD Y SEGURIDAD

Agrícola Chaparral tiene el compromiso de velar porque en los lugares de trabajo se respeten y se brinden las mejores condiciones de seguridad y salud laboral, promueve la difusión y refuerzo de una cultura de seguridad, desarrollando la concientización sobre el riesgo y fomenta el comportamiento responsable por parte de sus trabajadores, mediante sesiones de información y formación entre otras actividades. Además trabaja para proteger la seguridad y salud de sus empleados y los intereses de las demás partes involucradas, sobre todo a través de medidas preventivas.

CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS Y FAVORABLES

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, Agrícola Chaparral rechaza toda forma de acoso; ya sea verbal, físico, sexual o psicológico, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo.

También se tiene en cuenta el principio de retribución justa del trabajo y respeta la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, además esta remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo establecido en los contratos colectivos y en la normativa laboral vigente del país.

Agrícola Chaparral reconoce así mismo la importancia de la formación y orientación profesional para el desarrollo de los recursos humanos y de sus capacidades, impulsando las formas de implicación y participación de los empleados y sus representantes.

COMUNIDADES Y SOCIEDAD

Agrícola Chaparral mantiene el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales y contribuir a su ejercicio de desarrollo local en beneficio de dichas comunidades, ya que mucha de la mano de obra de la empresa proviene de las localidades cercanas.

Agrícola Chaparral tiene asimismo el compromiso para que sus productos y servicios no comprometan la seguridad e integridad física de sus clientes, en la medida de lo razonablemente previsible.



Agrícola Chaparral, S. de P.R. de R.L.
Av. De la Vía del Ferrocarril 8080 Sur
Campo El Diez, Culiacán, Sin. C.P. 80396
Tels. 01(667) 760-50-05 Fax. 760-02-21

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA AGRÍCOLA CHAPARRAL

I.- ANTECEDENTES

Para el desarrollo de la Actividad Agrícola se requiere del uso intensivo de la mano de obra, las poblaciones que se encuentran en el entorno de estos predios resultan insuficientes para satisfacer esta alta demanda de gente, culturalmente ya por años, los Estados de Guerrero, Durango, Veracruz Y Oaxaca resultan ser generadores y satisfactores de esta mano de obra demandada, y es así como nuestra actividad agrícola inicia con el reclutamiento de familias que migran de estos Estados.

II.- ENFOQUE

En Agrícola Chaparral para alcanzar la eficiencia empresarial y cumplir con nuestros objetivos, el Capital Humano resulta ser el recurso más importante y valioso, esta es la razón por la que dentro de nuestra organización desarrollamos la presente política de Calidad de Vida para asumir la responsabilidad que como empresa tenemos sobre el desarrollo y bienestar de nuestra gente, también como principios guías en nuestro actuar cotidiano, encaminados estos a crear un ambiente favorable, estimulante, seguro, creativo, no discriminatorio y participativo para que nuestras relaciones internas se apoyen en bases justas de integridad y respeto, necesarios para el desarrollo humano y profesional.



DERECHOS HUMANOS

VIVIENDA DIGNA, CENTROS DE EDUCACION Y CUIDADOS PARA
NUESTROS TRABAJADORES Y SUS HIJOS.




DERECHOS HUMANOS

VIVIENDA DIGNA, CENTROS DE EDUCACION Y ESPARCIMIENTO PARA NUESTROS TRABAJADORES Y SUS HIJOS.



CAPACITACIONES DERECHOS HUMANOS Y BUEN TRATO

 **FORMATO DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN EN DERECHOS HUMANOS**

¡La Defensa de tus Derechos, Nuestra razón de Ser!

FECHA: 18 febrero 2022 HORA: 10:00a SECRETARÍA EJECUTIVA

MUNICIPIO: Culiacán de Zaragoza

ORGANISMO Y/O INSTITUCIÓN: Alcaldía Municipal Encargado del Dpto. de Planeación y Desarrollo Urbano

DOMICILIO: Av. de la Libertad 2222 Sur Campo Diez

PÚBLICO A QUIEN VA DIRIGIDO EL EVENTO: Personal de campo y administrativos

BENEFICIARIOS: SECTOR PÚBLICO <input type="checkbox"/>		SECTOR PRIVADO <input checked="" type="checkbox"/>		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
NIÑOS Y NIÑAS (preescolar y primaria)				
ADOLESCENTES (secundaria y preparatoria)				
JÓVENES (universidad)				
ADULTOS				
ADULTOS MAYORES				
JORNALEROS AGRÍCOLAS				
PERSONAL DE CAMPOS AGRÍCOLA	150	150	300	
PERSONAS/GRUPOS INDÍGENAS				
PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
MAESTRAS/MAESTROS				
SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES				
SERVIDORES PÚBLICOS ESTATALES				
SERVIDORES PÚBLICOS FEDERALES				
Total:				300

ACTIVIDAD	TEMA O TIPO DE DINÁMICA
DINÁMICAS CON NIÑOS Y NIÑAS	
DINÁMICAS CON ADULTOS	
PLÁTICA	
CONFERENCIA	
CINE-DEBATE	
TEATRO QUÍROL	
OTROS:	

TOTAL DE EVENTOS IMPARTIDOS: 1 TOTAL DE BENEFICIARIOS EN LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN: 300

RECEPCIÓN DE ASESORÍAS O QUEJAS: SI ☐ NO ☐

NOMBRE DEL PROMOTOR O PROMOTORES QUE ESTUVIERON EN EL EVENTO: José Luis Alvarado

OBSERVACIONES: Tema muy interesante, es un expositor excelente. Muchas gracias como siempre por su apoyo en dar a conocer estas temáticas de interés de la población.

Lugar y Fecha: Culiacán de Zaragoza a 18 de febrero 2022

NOMBRE Y FIRMA PROMOTOR RESPONSABLE: José Luis Alvarado

NOMBRE Y FIRMA ORGANISMO Y/O INSTITUCIÓN: Yolanda Rodríguez Ríos

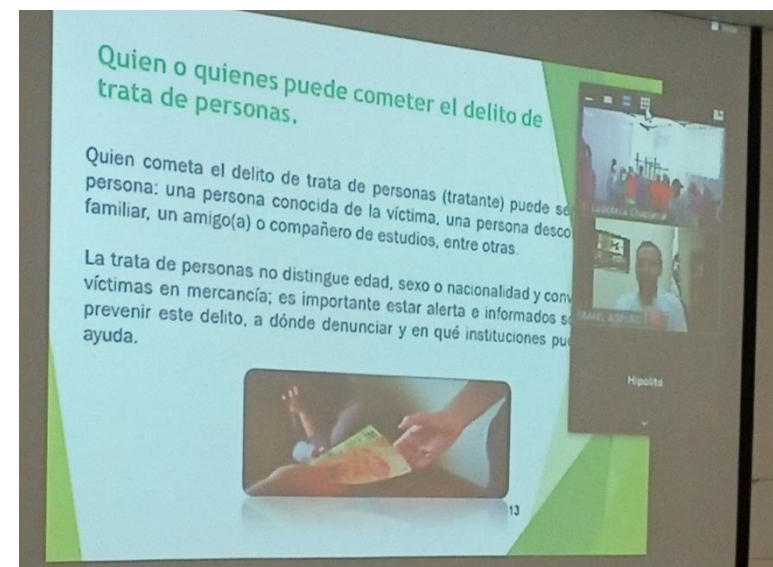
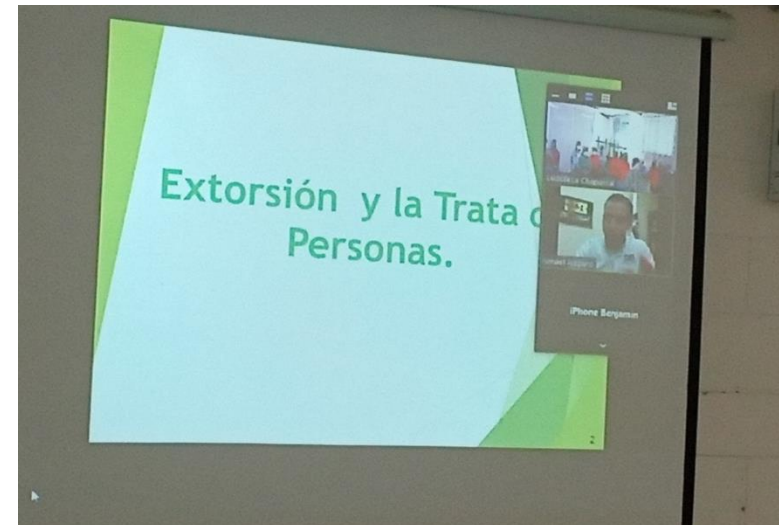
TEMAS: Derechos Humanos y Buen trato.

RESPONSABLE: Lic. Ismael Aispuro CEOH

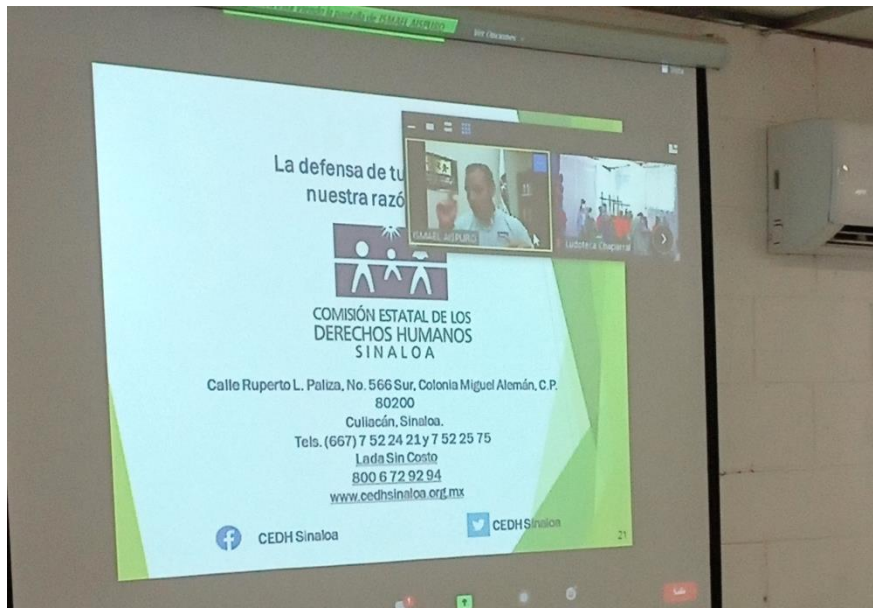
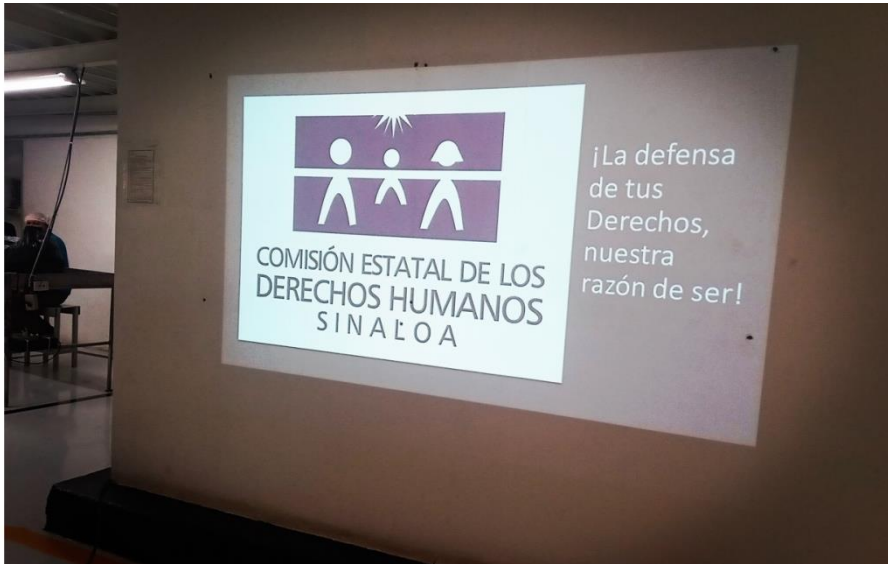
FECHA: 10/ Nov /21

NOMBRE	SEXO	EDAD	AREA DE TRABAJO	AL FIRMAR ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LAS POLÍTICAS Y REGLAMENTOS DE LA EMPRESA.
1. Marcela Castro Villalba	M			<u>[Firma]</u>
2. Fortino Hernandez Grande	M			<u>[Firma]</u>
3. Abel Victoriano Lopez	M			<u>[Firma]</u>
4. Apolonia Saldaña Rodriguez	M			<u>[Firma]</u>
5. Laura Elena Angeles Reyes	F			<u>[Firma]</u>
6. Arcenio Sebastian Rodriguez	M			<u>[Firma]</u>
7. Carrizal Marcos Jose	M			<u>[Firma]</u>
8. Pasa Maria Sanchez Guadalupe	F			<u>[Firma]</u>
9. Luis David Francisco de Jesus	M			<u>[Firma]</u>
10. Gabriel Mateo Mateo	M			<u>[Firma]</u>
1. Guadalupe Guadalupe Cordero	F			<u>[Firma]</u>
2. Daniel Pascual Felix	M			<u>[Firma]</u>
3. Virginia Hernandez de Jesus	M			<u>[Firma]</u>
4. Jorge Luis Tlacatech	M			<u>[Firma]</u>
5. Baltazar Sebastian Rodriguez	M			<u>[Firma]</u>
6. Hildeloro Garcia Ramirez	M			<u>[Firma]</u>
7. Felipe Francisco de Jesus	M			<u>[Firma]</u>
8. Maria Florencia Maximiliano Riquero	F			<u>[Firma]</u>
9. Anestacio Laguarda Tapalito	M			<u>[Firma]</u>
10. Jose Victoriano Camillo Rie	M			<u>[Firma]</u>
1. Donaciano Gonzalez Gomez	M			<u>[Firma]</u>
2. Jose Enrique Tlacatech	M			<u>[Firma]</u>
3. Florencio Garcia Ramirez	M			<u>[Firma]</u>
4. Alberto Tronca Navoi	M			<u>[Firma]</u>
5. Bernardina Flores Niño	F			<u>[Firma]</u>
6. Agustin Tronca Nava	M			<u>[Firma]</u>
7.				
8.				

CAPACITACIONES DERECHOS HUMANOS, BUEN TRATO Y TRATA DE PERSONAS



CAPACITACIONES DERECHOS HUMANOS Y BUEN TRATO



Derechos Humanos

CAPACITACIONES DERECHOS HUMANOS Y BUEN TRATO



Derechos Humanos


Con la ayuda de trabajadoras sociales y el apoyo de instituciones, se llevan a cabo programas de mucho beneficio, como son:

Pláticas de integración familiar, pláticas para prevenir las adicciones y alcoholismo, pláticas de aseo y prevención de enfermedades, Buena alimentación se organizan eventos sociales, culturales, donde se les invita a participar a toda la población que habita en nuestros campos.



DONACIÓN DE LIBROS PARA BIBLIOTECA ESCOLAR POR PARTE DE LA CEDH




COMISIÓN ESTATAL DE LOS
DERECHOS HUMANOS
SINALOA

RELACIÓN DE LIBROS DONADOS A LA SALA DE USOS MÚLTIPLES DEL CAMPO
"ESMERALDA" AGRÍCOLA CHAPARRAL S.P.R. DE R.L. PARA NIÑAS, NIÑOS Y
ADOLESCENTES


Se hace constar la entrega de 176 libros, donados y recabados por la CEDH Sinaloa
detallados en esta relación anexa, para la sala de usos múltiples del campo "Esmeralda"
agrícola Chaparral, S.P.R. de R.L., en la sindicatura de Villa Juárez, Navolato.

Villa Juárez, Navolato, Sinaloa, a 03 de febrero de 2022.

RECIBÍÓ:

Yolanda Ruiz
T.S. YOLANDA RODRIGUEZ RODRIGUEZ,
COORDINADORA DE PROMOCIÓN SOCIAL
CAMPO "ESMERALDA" DE LA AGRÍCOLA
CHAPARRAL S.P.R. DE R.L.

ENTREGÓ:


COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS
HUMANOS EN SINALOA

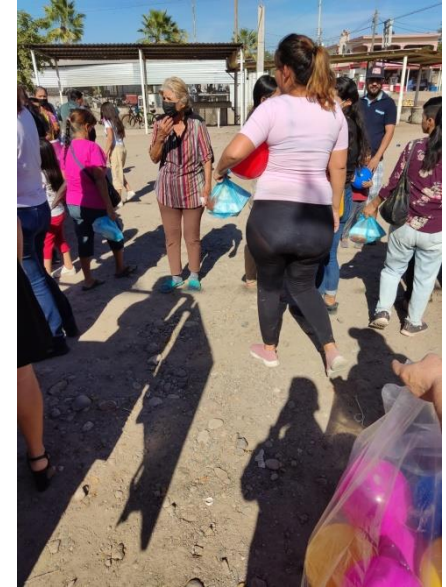
Ruperto L. Paliza 506 Sur Esq. Ignacio Ramírez, Col. Miguel Alemán C.P. 80200 Culiacán, Sin.
Tels. (667) 752-24-23 y 752-26-75
01-800-672-92-94
www.cedhsinaloa.org.mx



EVENTOS RECREATIVOS Y ACTIVIDADES LÚDICAS EN ESTANCIAS INFANTILES



DONACIÓN DE CENAS NAVIDEÑAS , DULCES Y JUGUETES EN LAS COLONIAS DE LA LOCALIDAD



DONACIÓN DE JUGUETES PARA EL DIA DE REYES



CLAUSURA DE CICLO ESCOLAR PREESCOLAR



EDUCACIÓN PARA ADULTOS

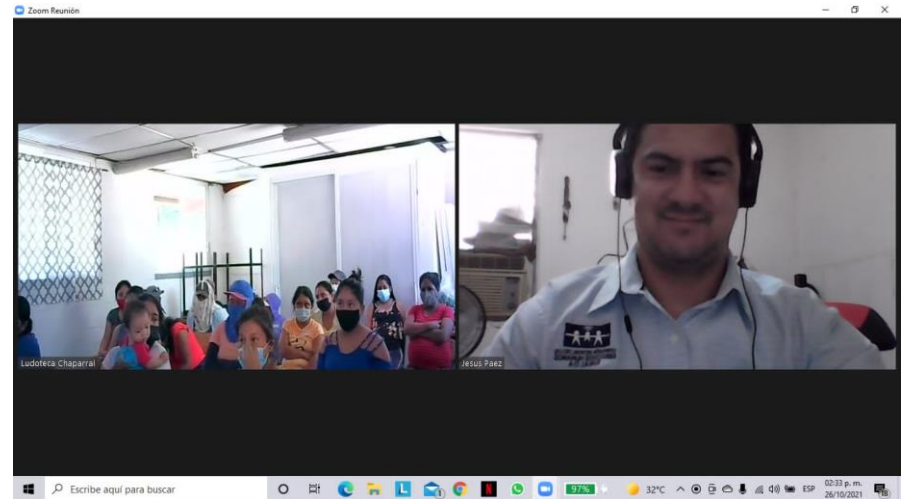


Derechos Humanos

EVENTOS RECREATIVOS Y ACTIVIDADES LÚDICAS EN ESTANCIAS INFANTILES



Capacitaciones a nuestros trabajadores



DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Están reconocidos en:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW):

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sinaloa.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem Do Pará"

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.

Constitución Política del Estado de Sinaloa.



Derechos Humanos

CAPACITACIONES



Está compartiendo la pantalla Deja de

La Defensa de tus Derechos, nuestra razón de ser!



COMISIÓN ESTATAL DE LOS
DERECHOS HUMANOS
SINALOA

Derechos Humanos de las Mujeres



Jesus Paz
Ludoteca Chaparral

Capacitaciones a nuestros trabajadores en diferentes temas

POLÍTICA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

POL-RS-24



INTRODUCCIÓN

El acoso y hostigamiento sexual es la manifestación de una serie de conductas compulsivas de solicitud de favores sexuales dirigidas a una persona en contra de su consentimiento. Esta acción puede perjudicar a personas de ambos sexos, no limitándose a casos que vayan de un hombre hacia una mujer. Está considerado un acto delictivo, que es sancionado en función de su gravedad y que puede llevar incluso a la privación de libertad del acosador, ya que en nuestra entidad es considerado un delito. Si bien las mujeres son el público más dañado por el acoso sexual, los estudios también revelan que los hombres lo sufren. Estudios revelan que las mujeres jóvenes son las más afectadas, además de las divorciadas, migrantes, económicamente independientes o solteras, en relación con los hombres los que más acoso sufren son aquellos que son jóvenes, miembros de etnias minoritarias y homosexuales.

Para Agrícola Chaparral, el acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o con motivo del trabajo, constituye un comportamiento inaceptable, perjudicial y dañino. Así como también, afecta en el bienestar físico, emocional y psicológico del individuo, que atenta contra la moral y dignidad del trabajador, así como también al ambiente de trabajo.

Es de suma importancia su prevención y eliminación, por lo que no se tolerará este tipo de conductas por parte de las personas que trabajan dentro de la empresa, los proveedores y todos aquellos que reciban o brinden servicios profesionales u otras que accedan por cualquier motivo a las instalaciones de la Empresa, la cual busca garantizar el derecho al trabajo en un ambiente de respeto y dignidad para todos.

OBJETIVO

Ser una herramienta de apoyo que de una base y guía para manejar de forma adecuada casos que se presenten, enfocados al tema de acoso y hostigamiento sexual.

META

Evitar y prevenir en todo momento el ambiente hostil en el centro de trabajo, estableciendo una política de respeto para y entre los trabajadores.

ALCANCE

Para todos los trabajadores de Agrícola Chaparral.

PASOS DEL PROCEDIMIENTO

1. Brindar información necesaria para la formación y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra de un acoso y hostigamiento sexual, esto a través de capacitaciones con todos los trabajadores.
2. Dar a conocer el mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de acoso sexual, ya que, por ser considerado un delito, requiere de especial atención y cuidado de las víctimas o denunciantes.
3. Dar a conocer las ventajas y desventajas e importancia de una denuncia a tiempo y forma.
4. Determinar el procedimiento interno para facilitar una denuncia de acoso u hostigamiento sexual, saber a quién, cómo y dónde dirigirse y/o recurrir para obtener asesoría, orientación y representación.
5. Se asigna un comité investigativo para resolver cualquier caso de acoso sexual.
6. El comité estará encargado de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la empresa para solucionar los casos de acoso sexual y llenar una carta compromiso asegurando cumplir los requisitos sobre el respeto y confidencialidad de los casos presentados ante el comité, si se llega a incumplimiento de éstos, ameritará la desintegración del comité y una sanción o amonestación por escrito que será incluida en el expediente personal de los integrantes.
7. Cada integrante podrá recibir las quejas, denuncias y sugerencias, así mismo informará a los demás integrantes para investigar, analizar y determinar el procedimiento a seguir, todas las quejas deben ser reportadas inmediatamente a Administradora del Comité.
8. Hacer la debida investigación, sin dejar de lado el respeto a los Derechos Humanos de la persona afectada, así como del denunciado.
9. Tomar las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia.
10. Guiar a la persona afectada a identificar y buscar el apoyo que necesita. Asesorar para la redacción por escrito del caso de tal manera se sienta en confianza y dar apoyo hasta el final del caso.
11. Para hacer la denuncia, acudir a un integrante del comité que más confianza le tenga el acosado.
12. El acosado puede hacer un escrito y depositarlo en el buzón de quejas y sugerencias.
13. El autor del acoso será turnado ante las autoridades oficiales correspondientes.

DESCRIPCIÓN DE TIPOS DE ACOSO:

Acoso Leve. Si ha recibido chistes de contenido sexual, proposiciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedirte abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.

Acoso Medio. Si ha tenido acercamiento excesivo, miradas insinuantes, gestos morbosos, muecas, cartas.

Acoso Grave. Si le han dado abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamiento, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o bajo amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despidos o acusaciones a familiares. Tomar las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otro problema por haber presentado la denuncia.

Guiar a la persona afectada a identificar y buscar el apoyo que necesita. Asesorar para la redacción por escrito del caso de tal manera se sienta en confianza y dar apoyo hasta el final del caso.

Para hacer la denuncia, acudir a un integrante del comité que más confianza le tenga el acosado.

El acosado puede hacer un escrito y depositarlo en el buzón de quejas y sugerencias.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LAS DENUNCIAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

1. El trabajador o trabajadora, tiene el derecho de efectuar su denuncia a través de los buzones de quejas, coordinadora de Responsabilidad Social, trabajadoras sociales o miembro del comité enlistados más adelante, dicha denuncia puede ser de manera anónima.
2. Los casos reportados serán investigados directamente por Administradora, que responde al nombre de Socorro García.
3. La empresa garantiza la privacidad y cuidado de la integridad emocional de la persona denunciante, al no hacer de conocimiento de los compañeros de la situación.
4. En caso de ser denuncia anónima, la empresa debe llevar a cabo un proceso de investigación y capacitación a fin de detectar la situación, apoyándose de entrevistas, cuestionarios y recorridos por parte del área de trabajo social.
5. Se hará contacto con la persona acusada para llevar a cabo la debida investigación y se hará contacto con dependencia gubernamental para la atención de la queja, misma que en el estado de Sinaloa es considerada un delito.
6. La persona afectada permanecerá en seguimiento de apoyo y se canalizará con dependencia de apoyo psicosocial, en este caso DIF estatal.
7. En caso comprobado de acoso u hostigamiento sexual, la empresa suspenderá la relación laboral con el acusado y se turna a las debidas autoridades.

De acuerdo a los niveles de acoso y hostigamiento, cuando estos sean catalogados como leves, la empresa levantará un acta administrativa al acusado, cuando se de una segunda incidencia se procederá a una segunda acta administrativa condicionada, ya que, en el caso de una tercera acta, se suspenderá la relación laboral con el acusado.

Para los casos de nivel medio, solo se tolerará un acta administrativa, en el caso de una segunda incidencia se suspenderá la relación laboral.

Los casos graves, se disponen inmediatamente a las autoridades correspondientes para su adecuado seguimiento, mismo que puede llevar a la privación de la libertad por parte de las autoridades. La empresa en casos de acoso y hostigamiento independientemente de la posición del trabajador suspenderá la relación laboral. En todos los casos se apoyará a la persona denunciante sin descuidar los derechos humanos de cada una de las partes.

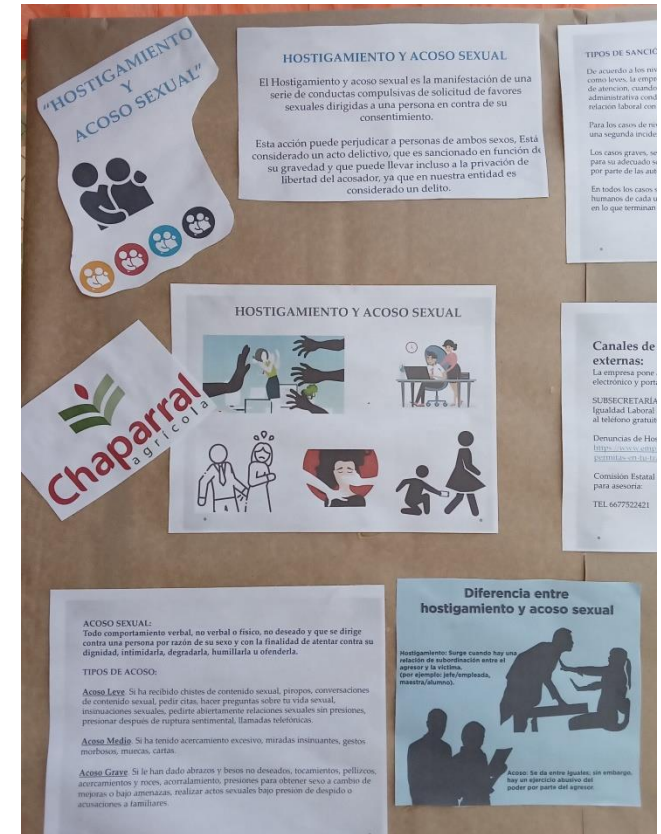
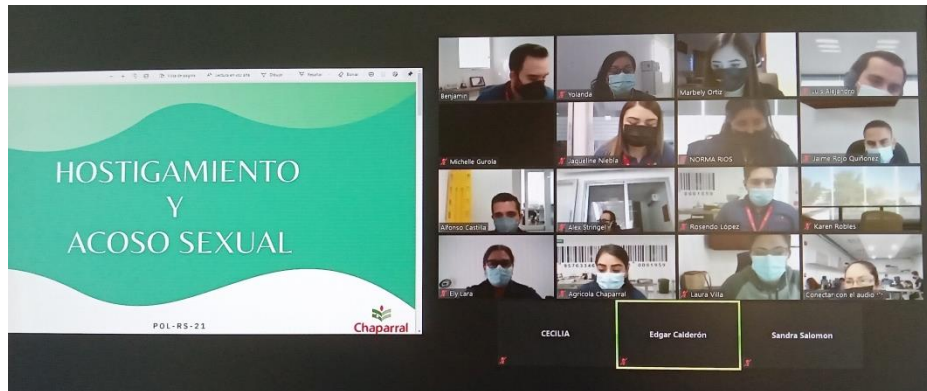
COMITÉ INVESTIGATIVO PARA RESOLVER CASOS DE ACOSO SEXUAL:

Lic. Socorro García Madrid.
T.S Yolanda Rodríguez Rodríguez.
Lic. Benjamin Cervantes G.

DIFUSIÓN

Esta política se dará a conocer por medio de reuniones y capacitaciones, además de material impreso tales como folletos, trípticos, lonas, carteles, etc.

CAPACITACIONES A NUESTROS TRABAJADORES EN DIFERENTES TEMAS



Capacitaciones a nuestros trabajadores en diferentes temas



AGRICOLA CHAPARRAL S. DE P. R. DE R. L.
LISTA DE ASISTENCIA A PLÁTICAS, CURSOS Y TALLERES

REG-RS-10

FECHA: 11-02-2022

TEMAS: Derechos Laborales

RESPONSABLE: Trabajo Social

CAMPO: En Alico

	NOMBRE	EDAD	AREA DE TRABAJO/OCCUPACION	FIRMA
1	ELIDA G - E - V	41	Revisor	E - E - V
2	Mircela Canencia Valdez	53	Resagadora	
3	Aracelia Garcia Valdez	44	Resagadora	Aracelia
4	Berlitz Canchelo Chino	50	Resagadora	
5	Josquin Jansiti Quintero Carmona	20	Resagadora	
6	ELEAZAR U - C -	46	Empleador	
7	Claudia Ruedas Acosta	44	Empleador	Claudia Ruedas A.
8	Aurora Sanchez Baez	42	Empleador	A. S. R.
9	Elidia Ayón Ortiz	30	Empleador	
10	Seiene Ferro S.	22	Empleador	Seiene F. S.
11	Luis Fernando A. V.	25	Empleador	Luis Fernando A. V.
12	Ana Lisbeth A. V.	57	Empleador	Ana Lisbeth A. V.
13	María Cecilia Baudens	39	Empleador	María Cecilia Baudens
14	Nallely B. Hanes Medina	36	Empleador	Nallely B. Hanes Medina
15	Berlitz A. D. Viana Candera	49	Empleador	Berlitz
16	Maria Berta Gomez U.	27	Empleador	Maria Berta G. U.
17	Yoselin Beltrán Tapia	28	Resagadora	Yoselin Beltrán T.
18	Graciela Garcia Carmona	31	Empleador	Graciela Garcia C.
19	Camelinda Garcia Carmona	32	Resagadora	Camelinda Garcia C.
20	Alexa Aguilar Valenzuela	18	Resagadora	Alexa Aguilar Valenzuela
21	Alexandra Javalero Luna	53	Resagadora	Alexandra Javalero Luna
22	Manuela Beltrán Nájera		Resagadora	Manuela Beltrán Nájera
23	Isidra León Ríos		Resagadora	Isidra León Ríos
24	Feleetas Canter Neri	20	Resagadora	Feleetas Canter Neri
25	Johnny Vasquez Velasquez	26	Revisor	Johnny Vasquez Velasquez
26	Yasica Carraza Valdez	48	Empleador	Yasica Carraza Valdez
27	Sesús Ricardo Beltrán	34	Empleador	Sesús Ricardo Beltrán

Asunción 7h
NOMBRE Y FIRMA DEL CAPACITADOR



AGRICOLA CHAPARRAL S. DE P. R. DE R. L.
LISTA DE ASISTENCIA A PLÁTICAS, CURSOS Y TALLERES

REG-RS-10

FECHA: 11-02-2022

TEMAS: Derechos Laborales

RESPONSABLE: Trabajo Social

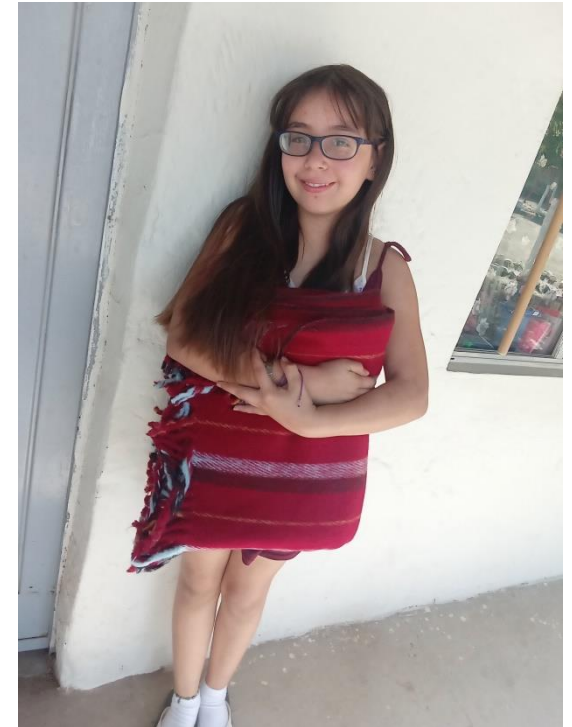
CAMPO: En Alico

	NOMBRE	EDAD	AREA DE TRABAJO/OCCUPACION	FIRMA
1	ELEAZAR U - C -	46	Empleador	
2	Ayeline Labrador	45	Resagadora	A. L. M.
3	ESPERANZA Eulogio Ramirez	45	Resagadora	
4	Reyna Cardenas G. C.	42	Resagadora	Reyna Cardenas G. C.
5	Sixto Josefa Medina Paez	38	Resagadora	Sixto Josefa Medina Paez
6	Rosa Ana Delfia Rivas	51	Empleador	Rosa Ana Delfia R.
7	Aracelia Martinez A.	37	Resagadora	Aracelia M. T.
8	Citlali Quiñones Delfin	24	Empleador	Citlali Q. D.
9	Yany L. D.	25	Empleador	Yany L. D.
10	Yany L. D.	46	Empleador	Yany L. D.
11	Rosa Maria Lopez Lora	61	Empleador	Rosa Maria Lopez L.
12	Joan Espinoza Cabrera	32	Empleador	Joan Espinoza C.
13	Maria de Jesus Quintero Miranda	37	Empleador	Maria de J. M.
14	Dulce R.	27		
15	Yanet Silva Torres Calvez	23	Empleador	Yanet Silva T.
16	Brianna J. Gastelum Roda	28	Empleador	Brianna J. G.
17	Johari T. Quiñones Delfin	31	Empleador	Johari T. Q.
18	William Javier M. Yamasols B.	28	Empleador	W. M. D.
19	Leydi Judith Rosales Hernández	22	Resagadora	Leydi Judith R.
20	Georgina Guadalupe Quintana Rodríguez	19	Resagadora	Georgina Guadalupe Q.
21	A. Lopez Zazueta	20	Empleador	A. Lopez Z.
22	Nancy Guadalupe Mac Sureda	18	Resagadora	Nancy G. M.
23	Guadalupe Agudo Beltrán	33	Resagadora	Guadalupe Agudo B.
24	María Teresa Figueroa Flores	55	Resagadora	María Teresa F.
25	Bianca Eulogio Maria Morales	22	Resagadora	Bianca Eulogio M.
26	Bianca Ludivina Romo	45	Resagadora	Bianca Ludivina R.
27	Candelaria Pérez Nájera	22	Resagadora	Candelaria P. N.
28	Doreida Carraza Carraza	22	Resagadora	Doreida Carraza C.

Asunción 7h
NOMBRE Y FIRMA DEL CAPACITADOR



DONACIÓN DE FRAZADAS A FAMILIAS



Derechos Humanos

PRIMERAS COMUNIONES Y BAUTIZOS DE HIJOS DE LOS COLABORADORES.



LIBERTAD
DE
RELIGIÓN
Y
CREENCIAS



SE LES DA ALIMENTO BALANCEADO A LOS NIÑOS



CONDICIONES DIGNAS Y SEGURAS PARA LA ATENCIÓN Y RECREACIÓN DE LOS MENORES MIENTRAS SUS PADRES TRABAJAN.

EN GUARDERÍA LOS PADRES PUEDEN ESTAR CONFIADOS DE QUE SUS HIJOS SE LES BRINDA LA MEJOR ATENCIÓN Y CUIDADO



Artículo 23 (Declaración de los Derechos Humanos)

1- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo.

2-Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso de ser necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.



CONDICIONES LABORALES

CÓDIGO DE ÉTICA

COMO EMPLEADOS DE AGRICOLA CHAPARRAL DEBEMOS:

- Cumplir con todas las leyes, reglamentos, permisos y otros requisitos correspondientes de salud, seguridad y medio ambiente, relacionados con:
 - Seguridad y salud de los empleados y el público
 - Condiciones de trabajo
 - Control de contaminación
 - Administración de residuos
- Seguir las instrucciones o procedimientos de trabajo sobre las leyes y los reglamentos de salud, seguridad y medio ambiente, la gestión de riesgo y ofrecer la capacitación para proteger a los demás, al medio ambiente y a nosotros mismos.
- Informar inmediatamente a nuestro supervisor u otras personas competentes de todo incidente de salud, seguridad y medio ambiente.
- Presentarnos al trabajo en condiciones para cumplir nuestros deberes y estar libres de los efectos del alcohol o drogas en el trabajo.
- Garantizar que nuestro entorno de trabajo esté seguro.
- Entender e incorporar Nuestras responsabilidades (Medio ambiente, salud y seguridad) en las actividades cotidianas de trabajo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO, ELIMINACIÓN DE TRABAJO FORZOSO Y NO DISCRIMINACIÓN POR ENFERMEDADES:

Agrícola Chaparral procura crear una cultura donde se valore la diversidad, se respete la dignidad de toda persona y se reconozcan los aportes de todos. Esperamos que los empleados de Agrícola Chaparral actúen con respeto y colaboración mutua. No toleramos la discriminación en el lugar de trabajo contra nuestros empleados. Así como también no permitiremos que exista el trabajo forzoso, la esclavitud y la trata de personas bajo ninguna circunstancia.

Cumplimos con las leyes respecto a la No discriminación y a la igualdad de oportunidades, que prohíben específicamente la discriminación basada en ciertas diferencias. Reclutaremos, elegiremos, capacitaremos y pagaremos con base en el mérito, la experiencia y otros criterios conexos al trabajo.

Así como también, no permitiremos de ninguna manera la discriminación o rechazo hacia alguna persona que haya presentado COVID-19, ser caso sospechoso o caso confirmado, haber convivido de cerca con algún familiar o conocido enfermo. Siempre actuaremos con Respeto a la dignidad e integridad de las personas ante esta enfermedad, o de cualquier otro tipo. Además que se promoverá con todos los trabajadores un trato digno.

Dentro de nuestras políticas y obligaciones, está la de brindar a los niños el lugar que merecen como personas. Respetando la disposición de las leyes de trabajo vigentes y de las autoridades del gobierno del Estado. Quedando establecido que no se dará trabajo a los menores de 18 años.

CONDICIONES LABORALES



Agrícola Chaparral, S. de P.R. de R.L.

Av. De la Vía del Ferrocarril 8080 Sur
Campo El Diez, Culeacán, Sin. C.P. 80396
Tels. 01 (867) 760-50-05 Fax. 760-02-21

POLÍTICA PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL

POL-RS-07

OBJETIVO:

Asegurar que AGRÍCOLA CHAPARRAL, de cumplimiento a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo o lo que la autoridad competente establezca. Queda prohibido que menores de 18 años sean contratados para trabajar, tanto en el campo como en el empaque. Es por eso que debemos garantizar que ningún menor tenga acceso a las diferentes áreas de la empresa, con el fin de que esto interfiera en su desarrollo físico, intelectual y educativo.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

1-Dar cumplimiento a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo o lo que decida la autoridad competente, en cuanto a la edad permitida para trabajar en los campos de cultivo, empaque y en las diferentes áreas de la empresa. Para ello se brinda la información necesaria al encargado de contratación sobre los requisitos y condiciones de contratación.

2-Desarrollo Humano debe contar con un sistema de requisitos para poder trabajar en la empresa, tales como acta de nacimiento, Credencial de elector, curp, cartilla y/o constancia de estudios.

3-Tener disponible material de capacitación, donde se señale la importancia de la No contratación de menores de 18 años en ninguna de las áreas de la empresa, además de la importancia de la educación.

4-El jefe de empaque, campo y mayordomos, con los responsables de supervisar y vigilar que no haya niños en ninguna de las áreas con acceso restringido al trabajando.

5- Por disposición de la Ley Federal del Trabajo o la autoridad competente de trabajo, se prohíbe que menores de 18 años sean incorporados al trabajo para que continúen con sus estudios.

DIFUSIÓN:

Esta política se dará a conocer mediante pláticas, reuniones, periódicos murales, rótulos, carteles, trípticos y folletos. Dicha difusión será coordinada por el departamento de Recursos Humanos, a través del departamento de Trabajo Social.

Fecha Elob: Noviembre 2011/Act.19/Sep/20

Revisó: Lic. Benjamin Cervantes G
Coord. Recursos Humanos

Elaboró: Yulanda Rodríguez R.
Coord. Promoción Social

Autorizó: Lic. Socorro García Madrid
Gerente Administrativo



AGRICOLA CHAPARRAL S.DE P.R DE R. L
LISTA DE ASISTENCIA A PLÁTICAS, CURSOS Y TALLERES

REG-RS-10

FECHA: 11-02-2022

TEMAS:

RESPONSABLE:

CAMPO:

	NOMBRE	EDAD	AREA DE TRABAJO/OCUPACION	FIRMA
1	Maria de Jesus M. B	25	Resagadora	
2	Beatriz Montes Torres	33	Revisadora	Beatriz Montes
3	Mari celca Torres A	53	Revisadora	Mari celca Torres A
4	Nesenia Saezda Garcia	34	Empacadora	Nesenia S.G.
5	MARCELA GPE RUIZ D	31	EMPACADORA	MARCELA GPE RUIZ
6	Karla Yadira urvidez B	38	Empacadora	Karla Yadira urvidez B
7	Maria Isabel rosas pardo	42	cadenera	Maria Isabel rosas pardo
8	Yancy Urias	22	Empacadora	Yancy Urias
9	Priscila Fonseca Martinez	21	Empacadora	Priscila Fonseca M
10	R. Tapahira Garcia Barrios	36	Empacadora	R. Tapahira Garcia Barrios
11	Alejandra Garcia Barrios	25	empacadora	Alejandra Garcia Barrios
12	Yulani Gpe B Armenta	33	Empacadora	Yulani Gpe B Armenta
13	Micela Rocha L.	36	Empacadora	Micela Rocha L.
14	Ahide Anghy Vilb B.	24	Empacadora	Ahide Anghy Vilb B.
15	Nalva Alicia Perez Beltran	34	Empacadora	Nalva Alicia Perez B.
16	Irene Soto Rodriguez	23	escribadora	Irene Soto Rodriguez
17	Sonia Valdez Rivera	28	Escribadora	Sonia Valdez Rivera
18	Luis Felipe Peña Manriquez	27	Montador	Luis Felipe Peña Manriquez
19	Sonathan Antonio Felix Perez	18	Pesador	Sonathan Antonio Felix Perez
20	Jose Rosario Peña Quintero	20	ETIQUETADO	Jose Rosario Peña Quintero
21	Jesús Alfredo Medina Acosta	18	ETIQUETADO	Jesús Alfredo Medina Acosta
22	Bernabe Carranza G	19	Ayudador de Carton	Bernabe Carranza G
23	Lucio Maria Morales	22	condonero	Lucio Maria Morales
24	Jonathan Daniel Peña Morales	19	vins	Jonathan Daniel Peña Morales
25	Luciano Alberto Zavala	56	Urp de Buro	LUCIANO A-Z
26	Francisco Javier Garcia Barrios	32	Embarque	Francisco Javier Garcia Barrios
27	Carlos Alberto Carranza Perez	29	pesador	Carlos Alberto Carranza Perez
28	Kevin Yhaik Tapido Soya		ETIQUETADOR	KPTI

NOMBRE Y FIRMA DEL CAPACITADOR

Dirección del Trabajo y
Previsión Social

CONDICIONES LABORALES

Decálogo de la Empresa Socialmente Responsable



DECALOGO DE LA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE

De los principios a la práctica
Agrícola Chaparral, S.P.R. de R.L.

"En Agrícola Chaparral reconocemos la importancia de ser una Empresa Socialmente Responsable, es por eso que nuestro reto es el compromiso de cumplir las expectativas de los participantes involucrados en las actividades de la empresa, y su sociedad, respetando la dignidad de la persona, las comunidades y el entorno. Por lo que asumimos el DECALOGO DE LA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE como parte de nuestra cultura, compromiso y trabajo diario."

1. Agrícola Chaparral promueve condiciones laborales favorables para la calidad de vida, el desarrollo humano y profesional de toda su comunidad (empleados, familiares, accionistas y proveedores).
2. En Agrícola Chaparral se respeta el entorno ecológico en todos y cada uno de los procesos de operación y comercialización, además de contribuir a la preservación del medio ambiente.
3. En Agrícola Chaparral se motiva e involucra a su personal, accionistas y proveedores para que participen en sus programas de inversión y desarrollo social.
4. Agrícola Chaparral promueve e impulsa una cultura de competitividad responsable que busca las metas y el éxito del negocio, contribuyendo al mismo tiempo al bienestar de la sociedad.
5. Como compromiso constante Agrícola Chaparral invierte tiempo, talento y recursos en el desarrollo de las comunidades en las que opera.
6. Agrícola Chaparral identifica las necesidades sociales del entorno en que opera y colabora en su solución, impulsando el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida.
7. Identifica y apoya causas sociales como parte de su estrategia de acción empresarial.
8. Agrícola Chaparral participa en alianzas intersectoriales con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil, cámaras, agrupaciones y/o gobierno, en la discusión, propuestas y atención de temas sociales importantes de interés público.
9. Agrícola Chaparral hace públicos sus valores, combate interna y externamente prácticas de corrupción y se desempeña con base en un código de ética.
10. En Agrícola Chaparral se viven esquemas de liderazgo participativo, solidaridad, servicio y de respeto a los derechos humanos y a la dignidad humana.

Lic. Sergio R. Esquer Peiro
Director General-Agrícola Chaparral



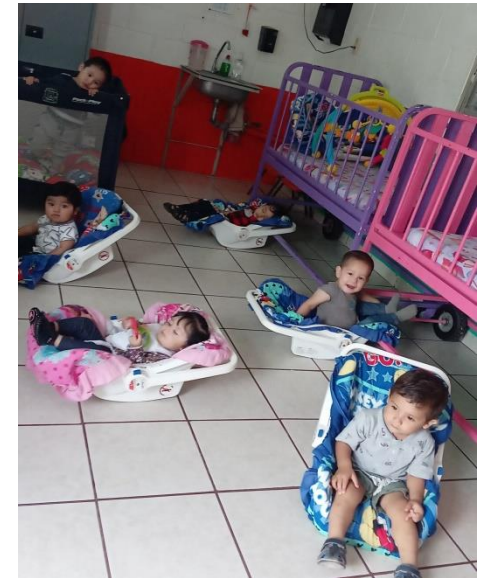
CONDICIONES LABORALES

CAPACITACIONES A LOS TRABAJADORES EN DIFERENTES TEMAS DE INTERÉS



DERECHOS HUMANOS

SE LES DA ALIMENTO BALANCEADO A LOS NIÑOS



CONDICIONES DIGNAS Y SEGURAS PARA LA ATENCIÓN Y RECREACIÓN DE LOS MENORES MIENTRAS SUS PADRES TRABAJAN.

EN GUARDERÍA LOS PADRES PUEDEN ESTAR CONFIADOS DE QUE SUS HIJOS SE LES BRINDA LA MEJOR ATENCIÓN Y CUIDADO

CONDICIONES LABORALES



CONDICIONES LABORALES

ACTIVIDADES ESCOLARES Y EXTRAESCOLARES, CON LAS CUALES APRENDEN TEMAS IMPORTANTES PARA EL CUIDADO DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA.



Setup profesional audio en "Audio Settings"


DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

- Vida, supervivencia y desarrollo
- Prioridad
- Identidad
- Vivir en familia
- Igualdad sustantiva
- No discriminación
- Bienestar y desarrollo integral
- A una vida libre de violencia y a la integridad personal
- Protección a la salud y seguridad social
- Libertad de convicciones éticas, pensamiento, conciencia y religión

Video call interface showing participants: ISMAEL AGUIRRE, EMANUELE ROMERO, SALA JUNTA TOMBELL.

Setup profesional audio en "Audio Settings"

TIPO DE AGRESIONES



- FÍSICA.
- PSICOLÓGICA.
- SOCIAL.
- SEXUAL.
- VERBAL.
- CYBERBULLYING

Video call interface showing participants: ISMAEL AGUIRRE, EMANUELE ROMERO, SALA JUNTA TOMBELL.

Transformar creencias para el bienestar familiar



Video call interface showing participants: Impacto Chaparral, CEPAVIF BIRALOA, LUCIA YUDIRA CARRASCO.

MEDIO AMBIENTE

Instalación de bandejas contenedoras de hojas de re-uso estratégicamente colocadas y señalizadas para su fin.



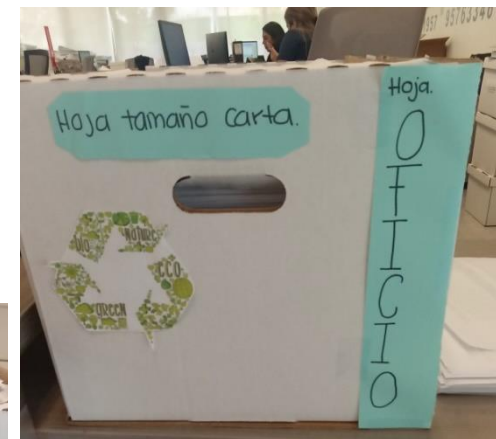
Depósito colocado en área de Trabajo Social: Estas hojas se rehúsan en guardería del empaque, con las cuales los niños realizan actividades lúdicas.

Depósito colocado en área de copiado general

PROGRAMAS PARA EL USO RESPONSABLE DE INSUMOS DE OFICINA

Con la participación del personal de oficina, llevamos a cabo el rehúso continuo de hojas

El programa de rehusó de hojas tuvo su inicio el año 2005 en donde participa todo el personal administrativo de Oficinas, Campo y Empaque, logrando hasta la fecha un 38% de ahorro en uso de papel



Campaña de recolección de pilas usadas para evitar que lleguen a la basura. Se llevan a un centro de depósito.



Se realizan acciones de reciclado de cartón y plástico en el proceso del empaque.



EMPUJE SINALOA S. DE R.L. DE C.V.

Autorización: SEDUEHA-EPA-OCES-PMAS-480/2015
H. Ayuntamiento de Culiacán, DE PUTS LUN/2015/75
Imp. Ambiental: CULAC/PMAS/OCES/2015

Culiacán, Sinaloa. 08 de Marzo de 2022.

A quien Corresponda:

Para colaborar con la conservación de los recursos naturales y la ecología, en AGRICOLA CHAPARRAL S. DE P.R. DE R.L. se lleva a cabo la separación de los residuos y desperdicios generados por las actividades diarias de la operación. Esto trae como resultado la acumulación de cartón y plástico. En esta ocasión, hacemos constar que hemos recibido para su destrucción y posterior reciclado la cantidad de:

2,540 Kg de Cartón
500 Kg de Plástico (Empleaje)

Se expide la presente con fines documentales para el control de entrega de residuos y desperdicios que se generan en AGRICOLA CHAPARRAL S. DE P.R. DE R.L.

Atte.

Hermann Díaz
Hermann Díaz Hansmann
Administración
Empuje Sinaloa S. de R.L. de C.V.

EMPUJE SINALOA S. DE R.L. DE C.V.
R.F.E. E 51-03-12-24-81A
Diputado PHS Oca. Col. Chumiltepec
C.P. 80040 Culiacán, Sinaloa



Recolección de pets, para posteriormente entregar en un centro de acopio





PROCEDIMIENTO PARA DAR UN DESTINO FINAL A MEDICAMENTOS CADUCADOS Y DESECHOS BIOLÓGICO-INFECIOSOS EN UNIDAD MÉDICA DEL ALBERGUE.

PRO-RS-13

ELABORACIÓN 28/12/2019

1- INTRODUCCIÓN:

Los productos farmacéuticos caducados o no utilizados, así como los desechos biológico-infecciosos, que se originan en establecimientos de salud y domiciliarios, representan una creciente amenaza para la salud pública y para el ambiente. La eliminación inadecuada es peligrosa si contamina los abastecimientos de agua o las fuentes locales que utilizan las comunidades o la fauna silvestre de las cercanías, es posible que estos desechos vayan a parar a manos de las personas que buscan en los basureros o de niños. Además, en el caso de medicamentos, puede dar lugar a que se revendan. Pasada la fecha de caducidad, la mayoría de los medicamentos pierden eficacia y algunos pueden desarrollar reacciones diferentes y adversas en el organismo.

2- OBJETIVO:

Garantizar que ningún desecho biológico-infeccioso u medicamento caducado salga del consultorio médico y llegue a manos de personas no aptas para su manejo.

3- ALCANCE:

Para las unidades médicas de los campos.

4- PROCEDIMIENTO:

4.1-El equipo médico revisa periódicamente las fechas de caducidad de los medicamentos que son surtidos por parte de la empresa.

4.2-Lleva el registro bitácora de caducidad donde se anotan los medicamentos con fechas de caducidad.

4.3-Cuando un medicamento caduca, es separado del demás producto y se guarda.

4.4-Los desechos biológicos son depositados en un contenedor especial, que es proporcionado por la empresa recolectora.

4.5-Los desechos y medicamentos son recogidos 1 vez al mes por la empresa recolectora.

4.6-El personal entrega un manifiesto de la cantidad de producto recibido con el peso total de los mismos.

5- DIFUSIÓN:

Esta política será dada a conocer vía correo y en físico al equipo médico para su correcta ejecución.

Fecha Elaboración: 28/12/2019	Revisó: Lic. Benjamín Cervantes Godínez Coord. Recursos Humanos
Elaboró: T.S Yolanda Rodríguez Rodríguez Coord. Promoción Social	Autorizó: Lic. Socorro García Madrid Gerente Administrativo

PROGRAMA DEL USO RACIONAL DEL AGUA



PROGRAMA “AHORRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA”



Se establecen programas para capacitar al personal sobre el cuidado del medio ambiente.

MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD

Proteger y administrar responsablemente los recursos naturales demuestra tutela y es de importancia crítica para la calidad de vida de las comunidades a las que prestamos servicio, el medio ambiente y el éxito de los negocios de Agrícola Chaparral a largo plazo.

La salud y seguridad de los compañeros de trabajo, los clientes y las comunidades son responsabilidad de todos los empleados de Agrícola Chaparral.

Agrícola Chaparral acepta responsabilidad en estas áreas contribuyendo y apoyando activamente en la conservación al medio ambiente, la salud y la seguridad.


- Cumpliendo con las leyes, los reglamentos y otros requisitos de salud, seguridad y medio ambiente.
- Implementando planes sistemáticos de políticas y normas de salud, seguridad y medio ambiente.

NUESTRAS RESPONSABILIDADES:

Se espera que todos los empleados de Agrícola Chaparral observen todas las políticas y procedimientos de la compañía en materia de salud, seguridad y ambiente.

Elaboración: Ene/2013- Actualización: Jun/2020	Revisó: Lic. Socorro García Madrid. Gerente Administrativo
Elaboró: T.S Yolanda Rodríguez R. Coord. Promoción Social	Autorizó: Lic. Sergio R. Esquer Peiro Director General

Políticas y procedimiento para el cuidado del medio ambiente.

	<p>PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE AHORRO DE AGUA Y ENERGÍA ELÉCTRICA</p> <p>PRO-RS-12</p>
---	--

1- INTRODUCCIÓN:

En nuestro país como en todas partes del mundo es muy importante cuidar y preservar el medio ambiente, es por ello la importancia de contar con programas que apoyen a la concientización y capacitación de la población, es decir ahorrar en el consumo de estos servicios y que nos permitan evaluar la eficacia de dichos programas para que cada quien en el ámbito que nos corresponda apoyemos al cuidado del medio ambiente.

Es por esto que el uso eficiente del agua implica emprender acciones dirigidas a cambios que optimicen su uso, promoción de hábitos racionales y responsables, así como encaminar acciones que permitan favorecer los ecosistemas y la reducción de la contaminación.

2-OBJETIVO:

Ejecutar un programa de capacitación con estrategias, para concientizar a la población sobre el uso racional y adecuado del agua y la energía eléctrica, que pueda ser evaluado periódicamente para constatar su efectividad.

3-ALCANCE:

Para todos los habitantes y trabajadores de la empresa.

4-PROCEDIMIENTO:

- 4.1- Elaborar un programa de capacitación para ser ejecutado a las personas en general, en cuanto al uso y manejo adecuado del agua y de la energía eléctrica.
- 4.2- Programar las capacitaciones de manera mensual a los diferentes grupos.
- 4.3- Realizar campaña de dotación de etiquetas sobre medidas para el cuidado del agua y energía eléctrica.
- 4.4- Revisar con los encargados de mantenimiento sobre el correcto funcionamiento de tomas de agua, tinacos, llaves, etc.
- 4.4- Recabar la información mensual de los registros para realizar las evaluaciones y comparativos tanto del consumo de agua como de la energía eléctrica.
- 4.5- Establecer todas las medidas posibles con los encargados de cada área para apoyar en las campañas del cuidado del medio ambiente.
- 4.6- Una vez evaluado los programas se realizará mayor énfasis en aquellas acciones que tengan un consumo elevado para disminuir los mismos.

5-PERIODICIDAD:

Mensualmente será evaluado el consumo del agua y bimestral se realizará la evaluación de la energía eléctrica.

Fecha elaboración: Abril/2019	Revisó: Lic. Benjamín Cervantes G. Coord. Recursos Humanos
Elaboró: T.S Yolanda Rodríguez R. Coord. Promoción Social	Autorizó: Lic. Socorro García Madrid Gerente Administrativo



POLITICA DE MEDIO AMBIENTE DE AGRICOLA CHAPARRAL

I. ANTECEDENTES

Por la necesidad de regular el proceder de Agrícola Chaparral en el cuidado y preservación del medio ambiente y ante la firme convicción de apoyar el entorno en la que se desarrolla, Agrícola Chaparral ha integrado una serie de normas que le ayuden a planear, definir, organizar, implementar y fomentar prácticas responsables que respeten el Medio Ambiente y permitan el claro avance de la sociedad hacia un mundo mejor.

II. ENFOQUE

Agrícola Chaparral ha identificado una gran gama de necesidades en el entorno en el que labora, por lo que debería enfocar sus esfuerzos en aquella área que la empresa considera primordiales y que vayan alineadas con la filosofía e intereses de la organización. Deberemos considerar para tal motivo la planeación estratégica de la empresa y su visión muy particular que se tiene de la comunidad y su entorno ambiental. Esto va ser de suma importancia en la definición de las estrategias a seguir para lograr el impacto deseado.

Se tendrá claro que Agrícola Chaparral buscará en todo momento que en cada uno de los programas y apoyo se logre el involucramiento de la mayoría de sus colaboradores para conformar una estrategia de apoyo integral de Recursos Humanos, Económicos, tecnológicos e intelectuales, logrando de esta forma contribuir al desarrollo sustentable de la comunidad.

De esta forma se plasma la voluntad de Agrícola Chaparral de satisfacer las expectativas de nuestros clientes, proveedores y la sociedad en su conjunto demandan de las empresas, que conscientemente asumen su responsabilidad en el avance hacia un desarrollo sostenible.

III. DEFINICION DE AREA DE INTERES

Agrícola Chaparral como parte de su proceso de planeación estratégica incorpora la definición de las áreas de interés general por las que buscará primordialmente el lograr un impacto ambiental inmediato en la comunidad que se desenvuelve.

Las áreas que Agrícola Chaparral identifica como las que se alinean más a la filosofía de la empresa y que son de vital importancia para el desarrollo sustentable son las siguientes:

1. Recolección de Envases vacíos de agroquímicos.
2. Recolección y Disposición final de lubricantes usados.
3. Desarrollo de áreas verdes.
4. Uso responsable de energía eléctrica.
5. Recolección y Disposición de plásticos.
6. Incorporación de productos biológicos para control de plagas en campo.
7. Compras Verdes.
8. Incorporación de fertilizantes orgánicos.
9. Uso sustentable del agua.
10. Capacitación Ambiental.
11. Programa de reducción de emisión de contaminantes.
12. Programa para mantener las áreas libres de cacharros.

LUCHA ANTICORRUPCIÓN



Agrícola Chaparral, S. de P.R. de R.L.

Av. De la Vía del Ferrocarril 8080 Sur
Campo El Diez, Culiacán, Sin. C.P. 80396
Tels. 01 (667) 760-50-05 Fax. 760-02-21

CÓDIGO DE ÉTICA

POL-RS-01

ESTE CODIGO DE ETICA SE APLICARÁ A TODOS LOS EMPLEADOS VINCULADOS CON AGRICOLA CHAPARRAL

CONFIDENCIALIDAD EN LA INFORMACIÓN:

Agrícola Chaparral utiliza información confidencial, de propiedad exclusiva y personal en el transcurso de sus negocios. Esto incluye nuestra propia información, así como también la de terceros.

Debemos trabajar juntos para proteger la información confidencial.

Se espera que los empleados de Agrícola Chaparral protejan la información confidencial de Agrícola Chaparral y la de terceros contra la divulgación ilícita y se aseguren que dicha información se maneje debidamente en toda la organización.

COMO EMPLEADOS DE AGRICOLA CHAPARRAL DEBEMOS:

- Utilizar la información confidencial sólo para fines de negocios.
 - Utilizar los procedimientos en nuestra unidad de negocios para rotular y manejar la información confidencial.
 - Compartir la información confidencial sólo con las partes apropiadas, tanto dentro como fuera de Agrícola Chaparral.
 - Asegurarnos que nuestro uso de la información confidencial sea consistente con nuestras políticas, las obligaciones contractuales y las leyes correspondientes.
- No debemos:
- Revelar información confidencial a individuos (incluso a otros empleados) que no tengan la necesidad de conocer la información por asuntos de negocios.
 - Ayudar a alguien a acceder a información confidencial sin autorización.

SOBORNOS Y CORRUPCIÓN

Debemos demostrar responsabilidad negándonos a dar obsequios o hacer pagos con el objeto de influir, o que aparenten influir, decisiones de negocios.

Las leyes contra el soborno prohíben que las compañías, directa o indirectamente, prometan, ofrezcan o hagan pagos de dinero o otorguen algo de valor a alguien (incluso a un funcionario gubernamental, un agente o empleado de un partido político, una organización sindical o entidad de negocios político) con la intención de inducir un tratamiento de negocios favorable o afectar indebidamente decisiones empresariales o gubernamentales.

Elaboración: Ene/2013- Actualización: Jun/2020	Revisó: Lic. Socorro García Madrid. Gerente Administrativo
Elaboró: T.S Yolanda Rodríguez R. Coord. Promoción Social	Autorizó: Lic. Sergio R. Esquer Peiro Director General

Agrícola Chaparral cuenta con políticas de anticorrupción, además de líneas para denunciar actos que van en contra de los valores de la empresa, así como también de dañar directa o indirectamente a los trabajadores.

NORMAS QUE INTEGRAN LA POLÍTICA.

Generales

1. Las líneas de denuncia son los medios que proporciona la empresa, a sus empleados, proveedores y clientes para recibir la información con carácter estrictamente confidencial y garantizando en todo momento la protección a sus informantes.
2. No se disciplinará, no se castigará, no se discriminará y no se tomará cualquier tipo de represalia a o en contra de los denunciantes.
3. Evitar el uso de la línea de denuncia para solicitar información o aclarar dudas que puedan ser resueltas por otros medios, por ejemplo, dudas sobre actividades de operación, días y formas de pagos.
4. El denunciado tiene derecho de apelación, por las denuncias realizadas a su persona a través de la línea de denuncia, sin que esto cause sanción o daño al mismo.
5. Para los casos reportados de acoso sexual, se considerará como prioridad y de alta criticidad, por lo que estos deben ser atendidos directamente por el Comité y de seguimiento directo por Administradora del mismo.
6. Las denuncias de acoso u hostigamiento sexual, deben ser atendidas de acuerdo a política y procedimiento de acoso sexual.

Herramientas de denuncia:

Buzón de quejas y denuncias: se cuenta con un buzón físico que se encuentra ubicado en las áreas de trabajo, al alcance de todo el personal.

Petición directa de Direcciones y personal clave: Las direcciones y personal clave, podrán señalar directamente desviaciones e irregularidades al Administrador de la línea de denuncia, dejándolo documentado en un correo o por medio de las herramientas anteriores.

Correo electrónico:

quejasysugerencias@agricolachaparral.com

Canales de denuncia por parte de dependencias externas: La empresa pone a disposición de los trabajadores líneas de teléfono, correo electrónico y portal web de las siguientes instituciones:

- SUBSECRETARÍA DE INCLUSIÓN LABORAL – Dirección General para la Igualdad Laboral en el Estado de Sinaloa: atencionciudadana@sinaloa.gob.mx o al teléfono gratuito 800 719 2222
- Denuncias de Hostigamiento laboral a través de Gobierno Federal en el enlace <https://www.empleo.gob.mx/articulo/1152/hostigamiento-laboral-no-lo-permitas-en-tu-trabajo>
- COMISIÓN ESTATAL DE LOS DERECHOS HUMANOS – SINALOA, Canales de denuncia en poster que se publica en áreas comunes de la empresa.

Seguimiento de denuncia

Las denuncias recibidas serán asignadas al director del área que corresponda. El administrador enviará la información y solicitará realizar la investigación de forma confidencial y garantizando la protección de los informantes.

NO DEBEMOS:

- Infringir la ley laboral vigente.
- Permitir la contratación de mano de obra infantil.
- Permitir la violación de los Derechos Humanos de las personas y los niños.
- Coartar el desarrollo físico, intelectual, emocional, lúdico y educativo de los niños.
- Ser partícipes en actos que agredan o violenten la dignidad de los menores.

SANCIONES

- Cualquier violación a las normas de este código serán sancionadas por la Dirección.
- Todo trabajador de Agrícola Chaparral que cometa un acto indisciplinario, tendrá el derecho de apelación o réplica, para justificar dicho comportamiento.
- La sanción dependerá de la gravedad de la falta, la cual puede ir desde una amonestación hasta la recesión del contrato laboral o la denuncia penal.
- En caso de existir alguna duda sobre la violación de alguna de las normas o no esté claramente especificado en las mismas, será entonces evaluado por la Dirección y la Administración para ejercer cualquier acción.



Autorización

Lic. Sergio Raul Esquer Peiro

Director General

Elaboración: Ene/2013- Actualización: Jun/2020	Revisó: Lic. Socorro García Madrid. Gerente Administrativo
Elaboró: T.S Yolanda Rodríguez R. Coord. Promoción Social <i>Yolanda R. Rodríguez</i>	Autorizó: Lic. Sergio R. Esquer Peiro Director General



Agrícola Chaparral, S. de P.R. de R.L.

Av. De la Vía del Ferrocarril 8080 Sur
Campo El Diez, Culiacán, Sin. C.P. 80396
Tels. 01 (667) 760-50-05 Fax. 760-02-21

POLITICA Y PROCEDIMIENTO DE LINEA DE DENUNCIA QUEJAS Y SUGERENCIAS

POL-RS-21

OBJETIVOS.-

La política busca establecer el medio de comunicación por el cual las personas puedan denunciar, sugerir o manifestar cualquier queja o inconformidad sobre todas aquellas irregularidades que detecten en el proceso diario de sus actividades, con la finalidad de prevenir, evitar o solucionar cualquier problema que afecte a su persona o a Agrícola Chaparral, en su personal y patrimonio.

De igual forma se establecen los lineamientos generales para garantizar una adecuada administración y uso de las líneas de quejas y denuncia, que garanticen la confidencialidad y seguimiento a las investigaciones, así como la solución de los casos denunciados.

Permitir a la empresa, conocer el impacto en temas de Derechos humanos con sus colaboradores, para de esta manera en caso de presentarse buscar métodos de remediación.

Presentar a los trabajadores líneas de denuncia por parte de terceros a través de las cuales pueden emitir una denuncia o queja ya sea dentro del área laboral, ética, acoso sexual o derechos laborales.

ALCANCE

Esta política es aplicable a todos los directivos y empleados de todos los niveles que desempeñan su trabajo en Agrícola Chaparral y terceros relacionados.

DEFINICIONES.

Denuncia: Comunicación efectuada por una persona acerca de un hecho que derive en la posible desviación a las normas éticas, políticas y procedimientos.

Irregularidad a reportar: Acto, actividad o situación que está fuera de la norma interna o de la ley.

Administrador: Personal asignado por La empresa, para el control y utilización de las herramientas de denuncia, quien recibe, documenta, da seguimiento y reporta las denuncias por irregularidades recibidas, y genera los reportes mensuales y semanales.

Comité de Línea de Denuncia: Comité integrado por personal de La empresa que recibirá información del Administrador de la línea de denuncia, con el objetivo de determinar sobre cual se autorizará una línea de investigación.

Líneas de denuncia: Medios establecidos por La empresa, para identificar las irregularidades y desviaciones.

Tipos de denuncias a reportar: Las líneas están orientadas a reportar denuncias como hechos delictivos incurridos o por incurrir, temas de pago, inconformidades, acoso laboral, acoso sexual, maltratos, libertad de asociación, inadecuado clima laboral, robo, sugerencias; es decir; todos aquellos asuntos en los que La empresa, pueda corregir, eliminar y/o mejorar sus procesos, la relación entre su personal y/o actividades.

Peticiones de Directores y Personal Clave: Por este medio se reciben las denuncias de forma personal de Directores o Gerentes de área y el Administrador de las líneas de denuncia llenará el formato de líneas de denuncias.

Líneas de investigación: Son aquellas denuncias clasificadas con grado crítico alto y que requieren de investigación especial por tratarse de violaciones al código de conducta y sus políticas oficiales que ponen en riesgo directamente la integridad de una persona y el patrimonio de las empresas del grupo. Se debe someter a consenso del Comité de línea de denuncia la asignación de la persona o área que dará seguimiento a la denuncia.



Agrícola Chaparral, S. de P.R. de R.L.

Av. De la Vía del Ferrocarril 8080 Sur
Campo El Diez, Culiacán, Sin. C.P. 80396
Tels. 01 (667) 760-50-05 Fax. 760-02-21

POLITICA ANTICORRUPCIÓN Y ABUSO

POL-RS-18

OBJETIVO:

Conducir toda su actividad comercial y laboral bajo los principios de honestidad y ética que rigen la Empresa.

ALCANCE:

Para todo el personal de Agrícola Chaparral.

LINEAMIENTOS:

1-De los principios básicos de la Política de Anticorrupción.

1-Es política de la Compañía que todo el personal de Agrícola Chaparral y los terceros cumplan con la aplicación del código de ética y todas las leyes de anticorrupción establecidas.

2-Ni el personal de Agrícola Chaparral ni ningún tercero podrá ofrecer, pagar, prometer, ni autorizar bajo principios corruptos, sobornos, incentivos o pagos o beneficios ilícitos, tanto en dinero como en especie, a ningún comprador empleado, cliente, representante, contratista, funcionario sea local o extranjero, ni a ninguna otra persona o entidad.

3- Ningún empleado de la compañía recibirá sobornos, incentivos o pago o beneficios ilícitos de ninguna índole, de un cliente, proveedor u otra persona o entidad que tenga una relación comercial con Agrícola Chaparral.

4-En general, Agrícola Chaparral no considera impropios el entretenimiento habitual y moderado, ni los obsequios de valor nominal que sean típicos y legales en el mercado local. Reconocemos que en ciertas culturas, los obsequios de naturaleza más substancial podrían ser más comunes y esperados.

Sin embargo, reconocemos también que otorgar obsequios o pagos indebidos podría debilitar las relaciones con los clientes, perjudicar nuestra reputación y poner a la compañía en riesgo legal.

Debemos evitar otorgar obsequios o hacer pagos destinados a influir o que podrían aparentar influir las decisiones de negocios.

5-Queda estrictamente prohibido los pagos corruptos a partidos políticos, funcionarios públicos o candidatos a ocupar un cargo político.

6-Se prohíben los pagos indirectos. De conformidad con principios legales aplicables, Agrícola Chaparral y su personal son responsables por ofrecimientos, promesas o pagos indirectos a proveedores, clientes, representantes y/o funcionarios de gobierno.

7-Será considerado como un tipo de corrupción la realización o promoción de negocios ilegales, así como de negocios con simulación de operaciones por parte de empleados, funcionarios de gobierno y/o proveedores.

Fecha Elab: Noviembre 2016/Act Ene/17	Revisó: Lic. Benjamin Cervantes G Coord. Recursos Humanos
Elaboró: Yolanda Rodriguez Coord. Trabajo Social	Autorizó: Lic. Socorro Garcia Madrid Gerente Administrativo

Firma de Convenio de Colaboración con la CEDH del Estado de Sinaloa



Se obtiene el Distintivo de la CEDH, como Empresa Comprometida con los Derechos Humanos



RESULTADOS

1. Actualmente son atendidos 496 **niños** que **se benefician** con el **programa de Estancias infantiles de la empresa, a los cuales se les proporciona alimentación gratuita, atención y cuidados por parte de personal contratado por la empresa. Así como atención médica y seguimiento nutricional.**
2. Agrícola Chaparral mediante el programa de SEPYC se beneficia el siguiente registro de estudiantes: **115 niños de preescolar, 185 niños en primaria, 60 de secundaria y 52 adultos en alfabetización por ISEA.**
3. Se cuenta con transporte para el traslado del personal administrativo, para 20 personas aproximadamente.
4. Se cuenta **con servicio medico particular para 1500 personas**, el 85% son personas o trabajadores migrantes de Guerrero, Oaxaca, Sinaloa y Durango.
5. Son beneficiados también un total **de 1500 personas que reciben el servicio de agua potable** el 85% son personas o trabajadores migrantes de Guerrero, Oaxaca, Sinaloa y Durango. Se cuenta con planta potabilizadora y purificadora en cada uno de los campos agrícolas. Además que de las mismas plantas se abastece para el consumo de los trabajadores en la labor, empaque y oficina.
6. Instalación de depósitos de hojas de re-uso estratégicamente colocadas y señalizadas para su fin. Ahorro alrededor de **2000 pzs. de hojas blancas x semana.**
7. Tenemos también establecidos los valores corporativos que se inculcan y difunden entre el personal
8. Cada temporada son capacitadas alrededor de 1500 trabajadores sobre el código de conducta, código de ética y otras políticas de la empresa.

- 9- Esta temporada, se realizó la campaña de dotación de colchonetas a cada familia, proporcionando un total **600 colchonetas matrimoniales e individuales.**
- 10- Se realizó una campaña de dotación de cobijas a las familias, realizando la entrega de **900 cobijas a familias.**
- 11- Se realizó la entrega **de 500 despensas a niños inscritos en grupos educativos.**
- 12- Como apoyo a la economía de las familias migrantes **se realizó la entrega de 365 despensas básicas.**
- 13- **Se firma convenio con la CEDH, con el fin de seguir garantizando los programas y capacitaciones a nuestros trabajadores y niños, en cuanto al tema de Derechos Humanos.**