

Cultura de la Integridad Empresarial

Coordinación General de Vinculación con la Sociedad

Coordinación de Vinculación Empresarial



GOBIERNO DE
MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Contenido





GOBIERNO DE
MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Marco normativo

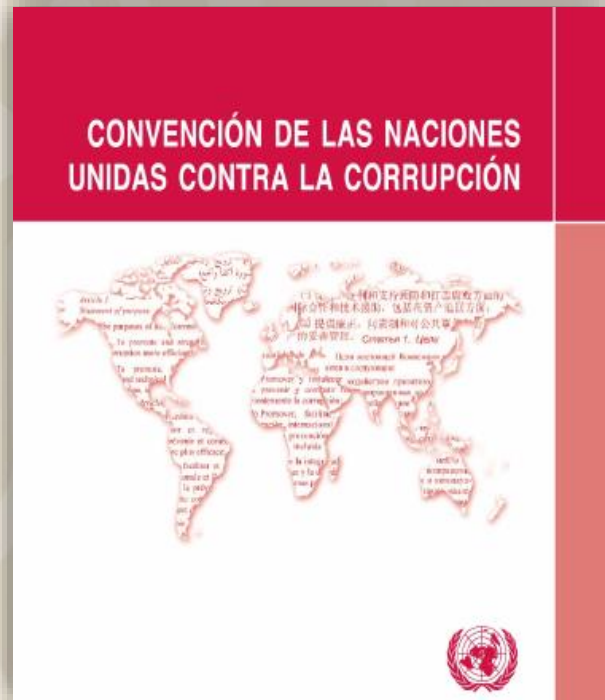


Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales



- Cada Estado parte deberá establecer medidas para **disuadir, prevenir y penalizar** a las **empresas** que **prometan, den o encubran gratificaciones** a funcionarios públicos extranjeros
- **Responsabilidad compartida** entre el gobierno y el sector privado.
- Cada Estado parte, deberá establecer medidas para establecer la **responsabilidad** de las **personas morales** en el combate a la corrupción, mediante **sanciones eficaces, proporcionales y disuasorias**
- Aprobada por el Senado el **22 de abril de 1999**

Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción



- Los Estados Parte, deberán adoptar medidas **preventivas** y **correctivas** para el combate a la corrupción, así como prever **sanciones civiles, administrativas** o **penales**
- El artículo 12 establece que, los Estados parte, deberán formular **normas y procedimientos** encaminados a **salvaguardar la integridad** de las **entidades privadas**, incluidos códigos de conducta
- Entró en vigor el **14 de diciembre** de **2005**

Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá



- **Acuerdo trilateral** para fortalecer las normas y procedimientos que rigen el comercio y la inversión
- Capítulo 27 **Anticorrupción**: Establece que los Estados parte adopten medidas para promover la **participación activa** del sector privado en la prevención y combate a la corrupción, fomentando el desarrollo de **controles internos, programas de ética y de auditoría**
- Entró en vigor el **1 de julio** del **2020**

Marco normativo nacional



Código Nacional de Procedimientos Penales



Reforma anticorrupción, **2015**



Ley General Responsabilidades Administrativas, **2016**

Código Nacional de Procedimientos Penales



- 5 de marzo de **2014 CNPP**: Se incorpora la Responsabilidad penal de las **personas jurídicas**
- Reforma: 17 de junio de 2016 **CNPP**: serán **penalmente responsables de los delitos cometidos a su nombre**, cuando se determine que además existió inobservancia al debido control en su organización, así como las **consecuencias jurídicas** (artículos 421 y 422)
- Se les podrá aplicar **una o varias sanciones**, como la pecuniaria, el decomiso de instrumentos, la disolución, etc.

Reforma Anticorrupción



- **27 de mayo de 2015** se crea el SNA como nuevo modelo de combate a la corrupción
- Artículo 109 CPEUM. **Responsabilidad de particulares.** Cambios en el procedimiento de responsabilidades administrativas, inclusión de **faltas de particulares** y **mecanismos preventivos**
- 18 de julio de 2016. Leyes secundarias en la materia: **LGSNA, LGRA, LOTFJA**

Ley General de Responsabilidades Administrativas



FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



- Entró en vigor el **18 julio de 2017**
- Procedimiento de **investigación, substanciación y sanción** de faltas administrativas
- Actos vinculados con faltas administrativas graves (artículos 65-72)
- **Catálogo de sanciones** (artículo 81)
- **Mecanismos preventivos** (artículos 21, 22 y 25)

Ley General de Responsabilidades Administrativas



Artículo 21

Las Secretarías podrán suscribir convenios de colaboración con las **personas físicas o morales** que participen en contrataciones públicas, así como con las cámaras empresariales u organizaciones industriales o de comercio, para **orientar** en el establecimiento de **mecanismos de autorregulación** que incluyan la instrumentación de controles internos, y un **programa de integridad** que les permita asegurar el desarrollo de una **cultura ética** en su organización



Ley General de Responsabilidades Administrativas



Artículo 22

Se deben considerar las **mejores prácticas internacionales** en controles, ética e integridad empresarial en el diseño y supervisión de los mecanismos mencionados.

Se **incluirán medidas para inhibir conductas irregulares**, orientar sobre el programa de integridad y proporcionar herramientas de denuncia y protección a denunciantes



Ley General de Responsabilidades Administrativas

Artículo 25

En la **determinación de la responsabilidad** de las personas morales, se valorará si cuentan con una **política de integridad**, con al menos, los siguientes elementos:



Manual de organización y procedimientos



Código de conducta



Sistemas de control, vigilancia y auditoría



Sistemas de denuncia



Sistemas y procesos de entrenamiento y capacitación



Política de recursos humanos



Mecanismos de transparencia





GOBIERNO DE
MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Mecanismos desarrollados para promover la Cultura de la Integridad



Mecanismos desarrollados



Lineamientos del **Padrón** y del **Distintivo** de Integridad Empresarial de la SFP



Modelo de Política de Integridad Empresarial



Padrón de Integridad Empresarial



Distintivo de Integridad Empresarial

Lineamientos del Padrón y del Distintivo de Integridad Empresarial



- **09 de noviembre de 2022**
- Norma el registro en el **Padrón** y la obtención del **Distintivo** de Integridad Empresarial,
- **Política de Integridad Empresarial**
- Se comprometen a **promover** y **difundir** la **cultura de la integridad** y la adopción de las **mejores practicas** sobre controles, **ética e integridad** en los negocios.

Modelo de política de integridad empresarial



28 de **noviembre** de **2023**

Documento **orientador** que sugiere **pautas, recomendaciones y acciones** para la implementación y/o mejora de una política de integridad

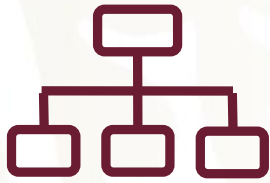
Se basa en los **elementos** establecidos en el artículo **25** de la **LGRA**



Elementos de una política de integridad (artículo 25, LGRA)



Manual de organización y procedimientos



Sistemas de control, vigilancia y auditoría



Sistemas y procesos de entrenamiento y capacitación



Mecanismos de transparencia



1

2

3

4

5

6

7

Código de conducta



Sistemas de denuncias



Políticas de recursos humanos



Manual de organización y procedimientos

Una empresa establece de forma **clara y completa**:

Su **estructura organizativa**



Áreas,
departamentos y
niveles de
autoridad

Sus **procedimientos**



Pasos y operaciones
para su optima
ejecución y flujo de
actividades de cada
área y puesto



Identificación
debilidades de control

Incorporar la **paridad de género en la estructura organizacional con enfoque en el perfil del puesto y las habilidades**



Contenido



- **Datos generales** de la empresa
- **Organigrama**
- Delimitación de **funciones y responsabilidades**
- Descripción de **perfiles**
- **Mapa de procesos**
- **Glosario**

Código de conducta



Orienta el **comportamiento ético** de los colaboradores que integran una organización, así como su **trato con terceros**

Establece las **directrices y principios éticos** de la empresa y las consecuencias de su incumplimiento

Tiene como finalidad **prevenir riesgos de corrupción** y promover la integridad en las empresas



Contenido



- **Objetivos, misión, visión y valores**
- **Marco jurídico** aplicable
- Declaración de **principios y valores éticos**
- Ambiente laboral y **no discriminación**
- Medidas **anticorrupción**
- **Política de regalos y entretenimiento**
- Tratamiento de **información confidencial**

Sistemas de control, vigilancia y auditoría

Contempla **actividades** y **procedimientos** para gestionar **riesgos operativos y de corrupción**

Debe incluir **directrices** para el **análisis de riesgos** y establecimiento de **controles**

Establece recomendaciones para el **monitoreo de los controles**



- Matriz de resultados de **autoevaluación de riesgos**
- **Mapa de riesgos**
- Mecanismos de **control de riesgos**
- Mecanismos de **monitoreo de controles**
- Plan de **auditorías**
- **Plan de acción**

Sistemas de denuncias



Conjunto de **medios, procedimientos y protocolos** de la empresa para la recepción, tratamiento y determinación de **denuncias**

Sobre **conductas** que representen **faltas e infracciones** a la normatividad interna y/o a la legislación mexicana



Contenido



● Canales para **recepción de denuncias**

● Mecanismo de **registro de las denuncias**

● **Procedimientos de investigación** por posibles faltas al código de conducta o normativa aplicable

● Mecanismos de **atención a víctimas y confidencialidad** de datos personales

● Mecanismos de **canalización a autoridades** competentes

Sistemas y procesos de entrenamiento y capacitación



Medios para fomentar **procesos de enseñanza-aprendizaje**

Mejorar o crear **habilidades, conocimientos y/o experiencias** del personal que ayuden en la implementación de la **política de integridad**





Contenido

- Contenidos en materia de **integridad y anticorrupción**
- **Cronograma** de capacitaciones
- **Programa** de capacitaciones (elementos de la política de integridad)
- Mecanismos de **evaluación de personal**



Políticas de recursos humanos



Parámetros y estrategias de selección y reclutamiento para buscar los **perfiles idóneos**, considerando:

Que **eviten** la incorporación de personas que puedan generar un **riesgo a la integridad**

Que **no sean discriminatorios**





Contenido

Mecanismos de **selección** y **promoción** de personal

Prácticas de contratación **no discriminatorias**

Evaluación y sus requisitos

Estrategias para evitar la incorporación de personas que puedan constituir un **riesgo a la integridad**

Mecanismos de transparencia y publicidad

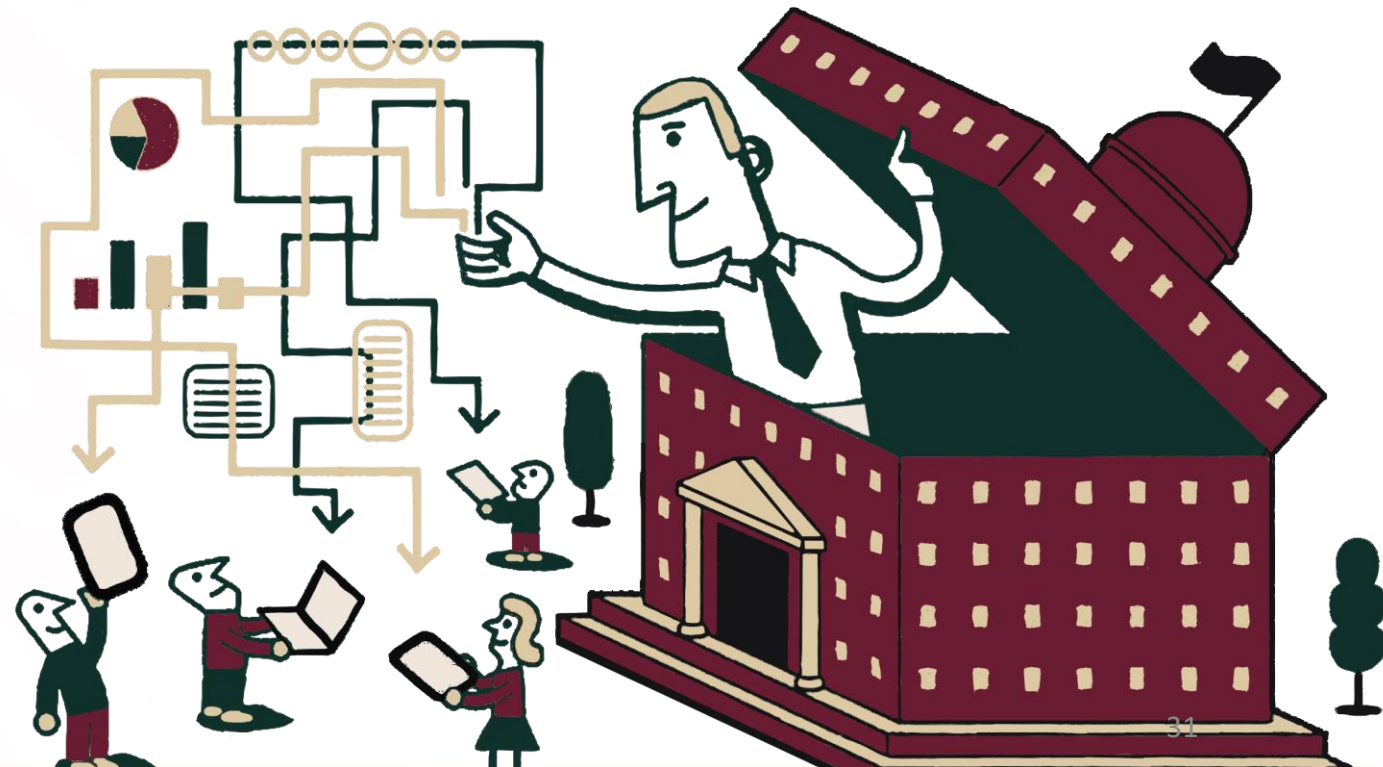


Medios de información para **comunicar y difundir voluntariamente:**



Cualquier dato de **interés público** generado con motivo de su **actividad y operación**

Intereses



- Publicar **misión, visión y valores**
- Medios para **transparentar información**
- **Versión pública** de la política de integridad de la empresa
- Hacer pública su **declaración de intereses**
- Información de **interés público**

Modelo de Política de Integridad Empresarial



Coordinación General de Vinculación con la Sociedad





GOBIERNO DE
MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Política de Integridad Empresarial con perspectiva de género



Cultura de la Integridad con Perspectiva de Género

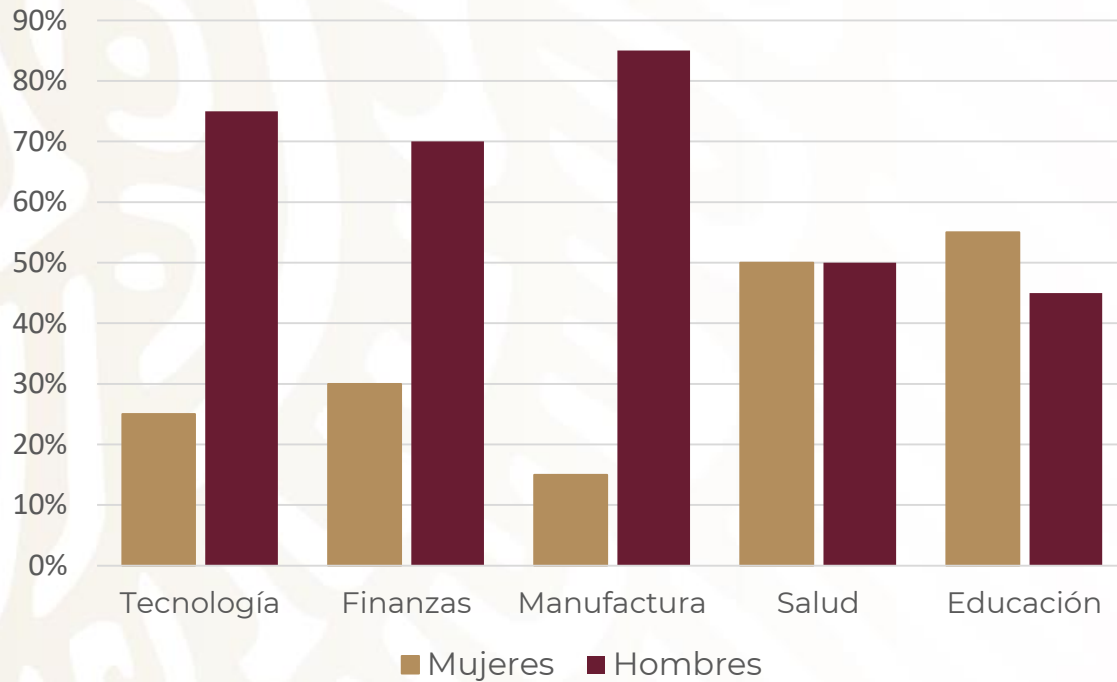


Se recomienda que las organizaciones empresariales promuevan el desarrollo de la **cultura de la integridad con perspectiva de género**, con la finalidad de **garantizar la igualdad en oportunidades, trato y retribución** entre todas las personas, así como el acceso a los **mismos puestos, salarios y condiciones laborales sin discriminación** por razón de género



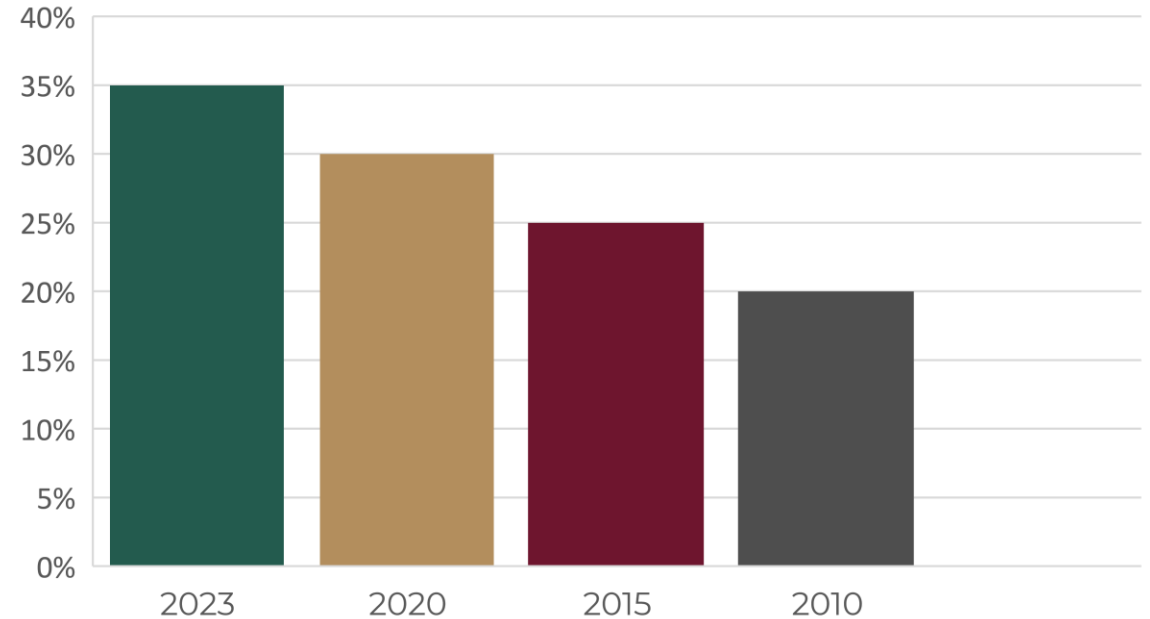
Situación actual

Distribución de Género en Mandos Directivos por Sector (2023)



Catalyst: "Women in Leadership: Global Statistics" (2023).

Evolución Histórica de la Participación Femenina en los Altos Mandos (2010 – 2023)



World Economic Forum: Global Gender Gap Report (2010-2023).
McKinsey & Company: "Women in the Workplace" Report.

Manual de Organización y procedimientos

Incorporar la **paridad de género** en todos los **niveles de la organización** con enfoque en las **habilidades y la idoneidad del perfil para cada puesto**



Código de Conducta

Debe incluir **principios y directrices** que promuevan la **igualdad de género**, prohibiendo expresamente cualquier forma de **acoso o discriminación basada en el género**

Sistemas de control, vigilancia y auditoría

Revisar periódicamente la **representación de género** en las áreas de la empresa para identificar posibles **brechas**

Realizar **auditorías retributivas** para identificar si la empresa cumple con el **principio de igualdad salarial** entre hombres y mujeres



Sistemas de denuncias

Establecer **mecanismos seguros y confidenciales** para que las mujeres puedan denunciar actos de **discriminación, acoso sexual o cualquier conducta** que violente sus derechos

Asegurar que las personas denunciantes reciban **protección contra represalias**, y se garantice en todo momento su **anonimato** para evitar **estigmatización o revictimización**

Establecer **mecanismos de canalización seguros y confidenciales** hacia autoridades especializadas en materia de género

Sistemas y procesos de entrenamiento y capacitación

Implementar **programas de capacitación obligatorios** para todos los niveles de la organización orientados al fomento de la **cultura de la integridad con perspectiva de género**, y que promuevan el **desarrollo del liderazgo de las mujeres** dentro de la organización, con el fin de aumentar su **presencia en roles de alta dirección**



Políticas de recursos humanos

Adoptar **prácticas de contratación y promoción** que aseguren la **igualdad de oportunidades** para todas las personas, eliminando la discriminación por género en estos procesos. Por ejemplo, **eliminar políticas** de contratación excluyentes en razón del **estado civil o embarazo**

Ventajas



- Impulsa la **innovación y el rendimiento** de las organizaciones al eliminar las **barreras** que **impiden el avance de las mujeres**
- Contribuye a la **transformación de las organizaciones a largo plazo**, modificando estereotipos de género y sesgos perpetuados que **limitan el pleno desarrollo de las mujeres**
- Propicia el **mejoramiento** del **clima laboral** y del **desempeño organizacional**, así como la reputación, el cumplimiento normativo, la innovación y la competitividad





GOBIERNO DE
MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Padrón de Integridad Empresarial



Padrón de Integridad Empresarial



Registro que administra la SFP de las **empresas** que cuentan con una **Política de Integridad**

Vincular al sector empresarial con el gobierno para que de **forma conjunta** contribuyan a la **prevención de riesgos de corrupción**



La Secretaría de la Función Pública **orienta** a las personas físicas o morales que deseen implementar una **Política de Integridad** al interior de su organización

Aspectos importantes para el registro en el Padrón



Ser una empresa **legalmente constituida** conforme a las leyes mexicanas

1



Contar con una **Política de Integridad**

3



Estar al corriente en el **cumplimiento** de sus **obligaciones fiscales**

2



Presentar la **solicitud** y sus anexos a través de la **plataforma**

4

Información a requisitar en la solicitud

- **Nombre, razón social y RFC**
- Inscripción en el **RUPC** y en **CompraNet**
- Domicilio
- Datos del **representante legal**
- Actividad preponderante



- Afiliación a **cámaras empresariales**
- Número de **trabajadores**
- Cantidad de **contratos con la APF**
- **Compromiso** de promover la integridad
- **Manifestación** bajo protesta

Documentación



- **Acta constitutiva**
- **Cédula de Identificación Fiscal**
- Registro Patronal ante **IMSS**
- Comprobante de **domicilio fiscal**
- **Identificación** del representante legal
- **Poder** del representante legal
- **Opiniones de cumplimiento** de obligaciones fiscales (**IMSS, SAT e INFONAVIT**)
- **7** Elementos de la **política de integridad**



Trámite para el registro en el Padrón



Iniciar su solicitud de registro a través de la **Plataforma del Padrón**

La SFP tendrá el plazo de **40 días hábiles** para resolver, pudiendo ampliarse hasta **20 días más**

La empresa tendrá **10 días hábiles** para subsanar las inconsistencias

Si **NO** subsana las inconsistencias o **NO** atiende el **requerimiento**, el registro será **improcedente**

Si subsana las inconsistencias será **registrada** en el **Padrón de Integridad Empresarial**



Sistema electrónico mediante el cual las empresas solicitan su registro en el **Padrón** y la obtención del **Distintivo**



FUNCIÓN PÚBLICA | **PADRÓN DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL**

INICIO | PADRÓN DE INTEGRIDAD ▾ | DISTINTIVO ▾ | MATERIAL DE APOYO | SITIOS DE INTERÉS

PADRÓN DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL

CURP

Contraseña

Entrar

¿Has olvidado tu contraseña?

¿Nuevo Usuario? Regístrate

"El usuario que registre a la empresa deberá ser representante legal vinculado con la e.firma de la empresa."

<https://padron.integridadempresarial.funcionpublica.gob.mx/>



Coordinación General de Vinculación con la Sociedad



GOBIERNO DE
MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Distintivo de Integridad Empresarial



Distintivo de Integridad Empresarial

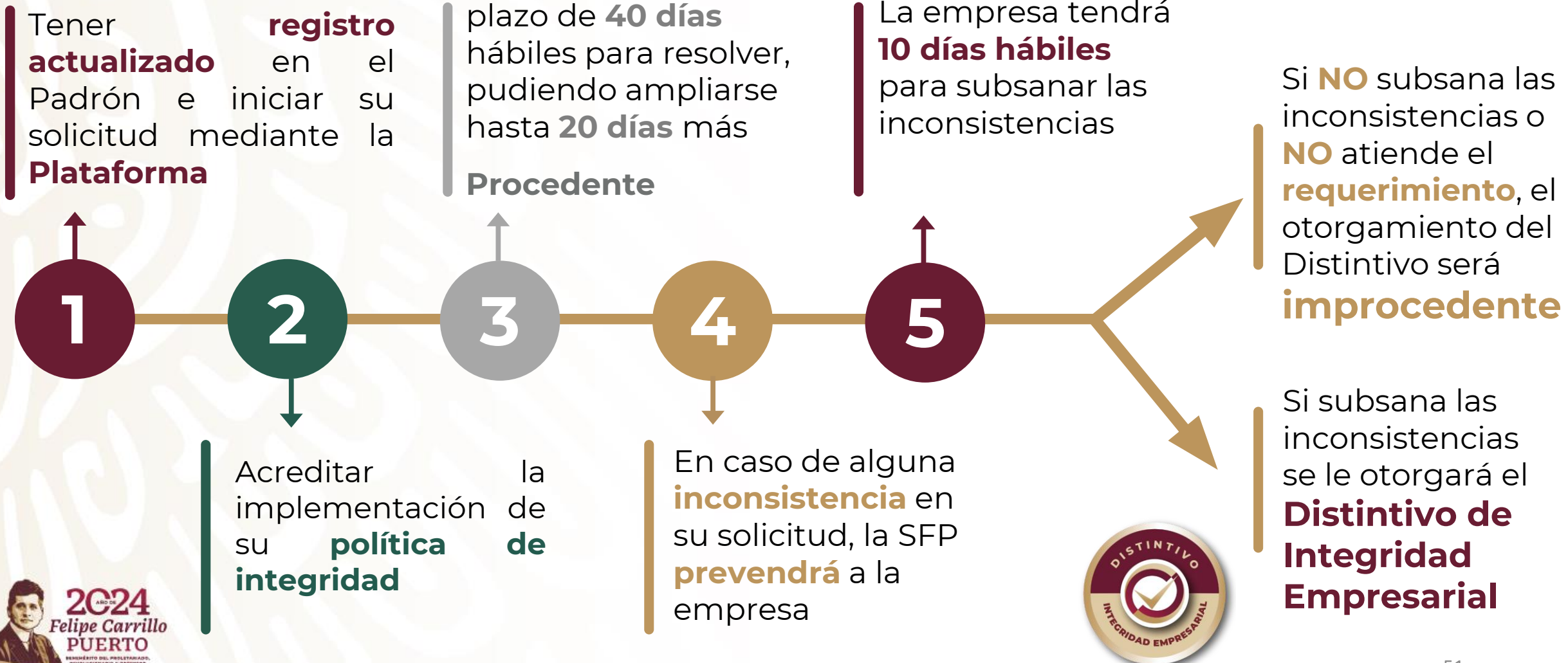


Reconocimiento que otorga la SFP, a las empresas registradas en el Padrón de Integridad Empresarial, que acrediten la **implementación** de su **política de integridad**



Tiene por objeto resaltar el **compromiso de las empresas** para prevenir la corrupción en su **interacción** con los **sectores público y privado**

Trámite para la obtención del Distintivo





GOBIERNO DE
MÉXICO

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Beneficios de promover e implementar una Cultura de la Integridad



Beneficios para las empresas



Reconocimiento de la marca y de la empresa, lo que aumenta la **confianza de los clientes**



Minimiza el riesgo de enfrentar **demandas legales, multas o sanciones**



Sentido de **compromiso** y **lealtad** en los colaboradores



Atracción y **retención** de talento



Podría convertirse en su **mejor activo** al enfrentar **desafíos** o **crisis**



Factor **atenuante** en la imposición de sanciones **administrativas** y **penales**



Coordinación General de Vinculación con la Sociedad

Coordinación de Vinculación Empresarial



55 2000 3000

Extensiones **1157, 1162, 1152 y 1332**



padrondeintegridad@funcionpublica.gob.mx



Coordinación General de Vinculación con la Sociedad

Coordinación de Vinculación Empresarial



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

FUNCIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA