

INTEGRIDAD EMPRESARIAL

Cumplimiento, Gobierno Corporativo y Responsabilidad Empresarial

Políticas institucionales públicas

Derechos Humanos | Ética | Integridad | Riesgos | Responsabilidad Empresarial

Versión pública 1.0 | 17 de julio de 2026

Documento preparado para consulta de colaboradores, clientes, proveedores, aliados y público interesado.

Presentación

GENAP Tecnología presenta este marco público de Integridad Empresarial para comunicar, de manera clara y accesible, los principios que orientan su conducta, sus relaciones laborales y comerciales, y el fortalecimiento progresivo de sus prácticas de cumplimiento.

Nuestro propósito es construir relaciones de confianza mediante legalidad, respeto, transparencia, prevención de riesgos y mejora continua.

Objeto del documento

Reunir en un solo instrumento las políticas institucionales de GENAP Tecnología en materia de derechos humanos, derechos laborales, ética, anticorrupción, gestión de riesgos, debida diligencia y responsabilidad empresarial.

Alcance

Las políticas se dirigen a directivos, colaboradores, personal temporal, clientes, proveedores, contratistas, socios de negocio y demás terceros relacionados con GENAP, conforme a la naturaleza de cada relación y al grado razonable de control o influencia de la empresa.

Interpretación responsable

- Estas políticas complementan, pero no sustituyen, la legislación, los contratos ni los procedimientos internos aplicables.
- La referencia a normas ISO, instrumentos de Naciones Unidas, OCDE u otras buenas prácticas no constituye una declaración de certificación.
- Los mecanismos especializados, responsables, canales o controles sólo se considerarán operativos cuando GENAP los haya formalizado y comunicado oficialmente.
- GENAP aplicará un enfoque proporcional a su tamaño, actividades, riesgos y capacidad operativa, con mejora continua y evidencia verificable.

Uso y navegación

El índice siguiente contiene vínculos internos a cada política. En Microsoft Word puede ser necesario utilizar Ctrl + clic. Al exportar el documento a PDF desde Word, los vínculos internos normalmente se conservan para facilitar la navegación digital.

Índice interactivo

Seleccione el nombre de una política para ir directamente a su contenido.

I. Derechos Humanos y Derechos Laborales	
10.1 Política de Derechos Humanos y Derechos Laborales	10.2 Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades
10.3 Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)	10.4 Política de Condiciones Laborales Dignas
10.5 Política de Prevención del Acoso Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual	10.6 Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Bienestar Integral
10.9 Política de Contratación Formal y Transparencia Laboral	10.10 Política contra el Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas en la Cadena de Suministro
10.11 Mecanismos para Reportar Violaciones a Derechos Humanos	10.12 Política de Reparación y Remediación
10.13 Programa de Capacitación en Derechos Humanos y Derechos Laborales	

II. Ética, Integridad y Cumplimiento	
11.1 Código de Ética y Conducta y Código de Conducta para Proveedores y Terceros	11.2 Programa Integral de Cumplimiento y Función Responsable de Integridad Empresarial
11.4 Línea Ética, Canal de Denuncias y Protección al Denunciante	11.5 Programa Anual de Capacitación en Riesgos de Integridad
11.6 Política de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo (AML/CFT)	11.7 Política Antisoborno y Anticorrupción
11.9 Capacitación Anticorrupción y Control Documental	11.10 Política sobre Personas Políticamente Expuestas (PEP)
11.11 Procedimiento de Debida Diligencia para Clientes, Proveedores y Terceros	

Principios transversales

Integridad	Actuar con honestidad, coherencia y responsabilidad en cada decisión.
Legalidad	Cumplir las leyes, regulaciones, obligaciones contractuales y políticas aplicables.
Respeto	Reconocer la dignidad, los derechos humanos y los derechos laborales de todas las personas.
Transparencia	Comunicar de forma clara, veraz y verificable, evitando afirmaciones que no cuenten con respaldo.
Prevención	Identificar riesgos, aplicar controles proporcionales y atender oportunamente señales de alerta.
No represalias	Proteger a quienes consulten o reporten de buena fe, conforme a los mecanismos habilitados.
Responsabilidad compartida	Promover estándares compatibles entre colaboradores, proveedores y demás terceros.
Mejora continua	Revisar la eficacia de políticas, controles, registros, capacitación y remediación.

I. Derechos Humanos y Derechos Laborales

Respeto a la dignidad, igualdad, trabajo digno, bienestar, protección y acceso a mecanismos de atención.

[Volver al índice](#)

10.1 Política de Derechos Humanos y Derechos Laborales

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Respetar los derechos humanos y laborales en operaciones, decisiones comerciales y relaciones con terceros, prevenir impactos adversos y contribuir a su reparación.

Alcance

Órgano de gobierno, Dirección, colaboradores, personal temporal, proveedores, subcontratistas, socios y proyectos bajo control o influencia razonable de GENAP.

Compromiso institucional

GENAP reconoce que la dignidad humana es una condición esencial para hacer negocios. Evitará causar o contribuir a impactos adversos y utilizará su influencia para promover conductas responsables.

Principios

- Respeto universal de derechos.
- Debida diligencia proporcional al riesgo.
- Prioridad a personas vulnerables.
- Participación, escucha y acceso a remedio.

Lineamientos generales

- Integrar criterios de derechos humanos en personal, compras, ventas, proyectos y tecnología.
- Identificar riesgos de discriminación, acoso, seguridad, privacidad, jornadas, trabajo infantil o forzoso.
- No usar terceros para evadir obligaciones laborales.
- Incluir cláusulas y derecho de verificación en contratos relevantes.
- Escalar riesgos graves y adoptar protección inmediata.
- Comunicar avances sólo cuando exista evidencia.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Integrar criterios de derechos humanos en personal, compras, ventas, proyectos y tecnología.
- Identificar riesgos de discriminación, acoso, seguridad, privacidad, jornadas, trabajo infantil o forzoso.
- No usar terceros para evadir obligaciones laborales.
- Incluir cláusulas y derecho de verificación en contratos relevantes.
- Escalar riesgos graves y adoptar protección inmediata.
- Comunicar avances sólo cuando exista evidencia.

Compromisos de los colaboradores

- Tratar con dignidad y respeto.
- Reportar explotación, violencia, discriminación o condiciones inseguras.

- Proteger datos personales y usar la tecnología responsablemente.

Compromisos de proveedores y terceros

- Respetar derechos humanos y laborales.
- Prevenir trabajo infantil, forzoso, trata, acoso y condiciones inseguras.
- Extender estándares a subcontratistas y aportar evidencia.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.

Relación con los ODS

- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 10: Reducción de desigualdades
- ODS 16: Instituciones sólidas

Preguntas frecuentes

¿Aplica sólo a colaboradores?

No; también a relaciones comerciales bajo control o influencia razonable.

¿Qué es debida diligencia?

Un proceso continuo para identificar, prevenir, mitigar, monitorear y comunicar impactos.

¿Puede evaluarse a un proveedor?

Sí, según riesgo, criticidad, ubicación y subcontratación.

¿Qué ocurre ante un impacto?

Se protege a las personas, se detiene o mitiga el daño, se investiga y se repara.

¿Sustituye la ley?

No; complementa obligaciones legales y contractuales.

Llamado a la acción

Integra el respeto a los derechos humanos en cada decisión y reporta cualquier situación que afecte la dignidad o seguridad.

10.2 Política de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Prevenir y eliminar discriminación y asegurar igualdad de oportunidades en reclutamiento, contratación, compensación, formación, promoción y terminación.

Alcance

Candidatos, colaboradores, clientes, proveedores y visitantes en espacios físicos, remotos, digitales, eventos y comunicaciones.

Compromiso institucional

GENAP toma decisiones con base en capacidades, mérito, desempeño y requisitos legítimos. No tolera exclusiones que menoscaben derechos por condiciones personales no relacionadas con la función.

Principios

- Igualdad sustantiva y trato digno.
- Decisiones objetivas y documentadas.
- Ajustes razonables y accesibilidad.
- Confidencialidad y cero represalias.

Lineamientos generales

- Usar lenguaje incluyente y requisitos esenciales en vacantes.
- Evitar preguntas sobre condiciones no pertinentes.
- Aplicar criterios transparentes de compensación y desarrollo.
- Proporcionar ajustes razonables.
- Revisar decisiones de alto impacto para detectar disparidades.
- Prohibir bromas, comentarios o prácticas degradantes.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Usar lenguaje incluyente y requisitos esenciales en vacantes.
- Evitar preguntas sobre condiciones no pertinentes.
- Aplicar criterios transparentes de compensación y desarrollo.
- Proporcionar ajustes razonables.
- Revisar decisiones de alto impacto para detectar disparidades.
- Prohibir bromas, comentarios o prácticas degradantes.

Compromisos de los colaboradores

- Valorar capacidades y contribuciones.
- Usar lenguaje respetuoso e incluyente.

- No participar ni tolerar conductas discriminatorias.

Compromisos de proveedores y terceros

- Aplicar prácticas de empleo no discriminatorias.
- Proporcionar ajustes razonables.
- Evitar asignación de personal con criterios discriminatorios.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- NMX-R-025-SCFI-2015, de adopción voluntaria.

Relación con los ODS

- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 10: Reducción de desigualdades

Preguntas frecuentes

¿Qué características están protegidas?

Todas las reconocidas por la ley, como origen, sexo, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil.

¿La meritocracia es compatible?

Sí, si los criterios son pertinentes, accesibles y consistentes.

¿Qué es un ajuste razonable?

Una modificación necesaria para participar en igualdad sin carga desproporcionada.

¿Cómo se protege la privacidad?

Con finalidad legítima, acceso restringido y conservación limitada.

¿Puedo reportar a un cliente?

Sí, la política cubre interacciones vinculadas con GENAP.

Llamado a la acción

Construyamos un entorno donde cada persona participe con igualdad, respeto y criterios objetivos.

10.3 Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Promover una cultura que valore diferencias, elimine barreras y ofrezca condiciones equitativas para contribuir, aprender y crecer.

Alcance

Experiencia de candidatos, colaboradores, líderes, proveedores y partes interesadas en procesos, espacios, productos y comunicaciones de GENAP.

Compromiso institucional

GENAP entiende la diversidad como fuente de aprendizaje e innovación; la equidad reconoce barreras distintas y la inclusión permite participar con seguridad y respeto.

Principios

- Pertenencia y seguridad psicológica.
- Accesibilidad desde el diseño.
- Equidad y participación informada.
- Privacidad y decisiones basadas en evidencia.

Lineamientos generales

- Diseñar procesos de talento y comunicación accesibles.
- Evitar tokenismo y exposición no consentida.
- Facilitar flexibilidad compatible con el puesto.
- Incluir perspectivas diversas en proyectos.
- Evaluar herramientas automatizadas para evitar sesgos.
- Promover estándares de inclusión con proveedores.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Diseñar procesos de talento y comunicación accesibles.
- Evitar tokenismo y exposición no consentida.
- Facilitar flexibilidad compatible con el puesto.
- Incluir perspectivas diversas en proyectos.
- Evaluar herramientas automatizadas para evitar sesgos.
- Promover estándares de inclusión con proveedores.

Compromisos de los colaboradores

- Escuchar con apertura y evitar suposiciones.
- Compartir oportunidades de forma equitativa.

- Respetar necesidades de accesibilidad expresadas.

Compromisos de proveedores y terceros

- Promover entornos incluyentes.
- No discriminar en asignación de personal.
- Atender requisitos de accesibilidad en proyectos.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- NMX-R-025-SCFI-2015.

Relación con los ODS

- ODS 4: Educación de calidad
- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 10: Reducción de desigualdades

Preguntas frecuentes

¿Diversidad reduce exigencia?

No; amplía el acceso al talento y mejora la objetividad de la evaluación.

¿Se recopilarán datos sensibles?

Sólo con finalidad legítima, participación voluntaria y controles de privacidad.

¿Equidad e igualdad son iguales?

La equidad atiende barreras distintas para lograr oportunidades reales.

¿Aplica al trabajo remoto?

Sí, en reuniones, plataformas, horarios y documentación.

¿Cómo se mide?

Con indicadores agregados y experiencia del personal, sin exponer identidades.

Llamado a la acción

La inclusión se construye en cada reunión, contratación, decisión y proyecto.

10.4 Política de Condiciones Laborales Dignas

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Asegurar relaciones laborales formales, justas, seguras y respetuosas, con remuneración, jornada, descanso y prestaciones compatibles con la dignidad y la ley.

Alcance

Personal subordinado, temporal, practicantes y proveedores de personal o servicios en instalaciones o proyectos de GENAP.

Compromiso institucional

GENAP rechaza prácticas que se aprovechen de vulnerabilidad económica o contractual y busca pago oportuno, jornada razonable, descanso, privacidad, desarrollo y un entorno libre de violencia.

Principios

- Trabajo libremente elegido.
- Remuneración y prestaciones legales.
- Jornada razonable y descanso.
- Formalidad y libertad de asociación.

Lineamientos generales

- Entregar condiciones por escrito.
- Pagar salarios y prestaciones de forma íntegra y puntual.
- Controlar jornada y horas extraordinarias.
- No retener documentos ni cobrar cuotas.
- Prohibir represalias por ejercer derechos.
- Evaluar proveedores de personal y evitar simulación.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Entregar condiciones por escrito.
- Pagar salarios y prestaciones de forma íntegra y puntual.
- Controlar jornada y horas extraordinarias.
- No retener documentos ni cobrar cuotas.
- Prohibir represalias por ejercer derechos.
- Evaluar proveedores de personal y evitar simulación.

Compromisos de los colaboradores

- Registrar jornada con veracidad.
- Respetar el tiempo de descanso.

- Informar errores de nómina o condiciones inseguras.

Compromisos de proveedores y terceros

- Formalizar a su personal y cumplir seguridad social.
- No cobrar cuotas ni retener documentos.
- Mantener registros verificables.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- NOM-037-STPS-2023 cuando exista teletrabajo.

Relación con los ODS

- ODS 3: Salud y bienestar
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 10: Reducción de desigualdades

Preguntas frecuentes

¿Qué es trabajo digno?

Una relación clara, libre de abuso, con pago, descanso, seguridad y voz.

¿Aplica a consultores?

Se respeta la naturaleza real de cada relación; no se oculta subordinación.

¿Se permiten horas extra?

Sólo conforme a límites, autorización y pago aplicable.

¿Qué pasa con proveedores de personal?

Deben acreditar cumplimiento laboral y de seguridad social.

¿Existe desconexión?

Se establecerán reglas compatibles con la ley y las necesidades reales de servicio.

Llamado a la acción

Conoce tus condiciones, registra la jornada con honestidad y comunica cualquier diferencia.

10.5 Política de Prevención del Acoso Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Prevenir, detectar, atender y sancionar acoso laboral, hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia, intimidación y represalias.

Alcance

Interacciones presenciales o digitales, viajes, eventos y relaciones con colegas, líderes, clientes, proveedores y terceros.

Compromiso institucional

GENAP no tolera conductas que degraden, intimiden, condicionen oportunidades o creen un entorno hostil. Toda inquietud debe atenderse con protección, confidencialidad, imparcialidad y debido proceso.

Principios

- Cero tolerancia y no represalias.
- Atención centrada en la persona.
- Debido proceso e imparcialidad.
- Confidencialidad y protección inmediata.

Lineamientos generales

- Definir ejemplos de conductas prohibidas.
- Distinguir gestión legítima de conductas abusivas.
- Ofrecer más de una vía de orientación o denuncia.
- Adoptar medidas temporales sin prejuzgar.
- Investigar sin conflictos de interés.
- Evitar acuerdos que obliguen a renunciar a derechos.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Definir ejemplos de conductas prohibidas.
- Distinguir gestión legítima de conductas abusivas.
- Ofrecer más de una vía de orientación o denuncia.
- Adoptar medidas temporales sin prejuzgar.
- Investigar sin conflictos de interés.
- Evitar acuerdos que obliguen a renunciar a derechos.

Compromisos de los colaboradores

- Mantener comunicaciones profesionales.

- No normalizar bromas, insinuaciones o humillaciones.
- Cooperar con investigaciones y evitar represalias.

Compromisos de proveedores y terceros

- Mantener políticas equivalentes.
- Cooperar con protección e investigación.
- Sustituir personal cuando sea necesario sin interferir.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- NOM-035-STPS-2018.

Relación con los ODS

- ODS 3: Salud y bienestar
- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 16: Instituciones sólidas

Preguntas frecuentes

¿Una conducta aislada puede ser acoso?

Sí, según gravedad, contexto y efecto.

¿Puedo pedir orientación sin denunciar?

El procedimiento debe ofrecer consultas confidenciales.

¿Qué pasa si es un cliente?

GENAP debe proteger a su personal y gestionar la relación comercial.

¿Una denuncia no comprobada es falsa?

No; sólo se sanciona la mala fe deliberada.

¿Cómo se evitan represalias?

Con protección, monitoreo y consecuencias específicas.

Llamado a la acción

No normalices conductas que dañen la dignidad; pide orientación o reporta de buena fe.

10.6 Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Bienestar Integral

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Prevenir lesiones, enfermedades, riesgos psicosociales y daños asociados al trabajo, promoviendo bienestar físico, mental y social.

Alcance

Oficinas, teletrabajo, viajes, instalaciones de clientes, centros de datos, campo y actividades de contratistas bajo coordinación de GENAP.

Compromiso institucional

GENAP reconoce que ninguna meta comercial justifica poner en riesgo la vida o la salud. Prioriza prevención, participación y aprendizaje de incidentes.

Principios

- Prevención y jerarquía de controles.
- Derecho a detener una tarea ante riesgo grave.
- Participación y consulta.
- Ergonomía, bienestar y privacidad de salud.

Lineamientos generales

- Identificar peligros antes de tareas nuevas.
- Priorizar eliminación y controles antes del EPP.
- Definir requisitos para centros de datos, energía, alturas y traslado.
- Gestionar ergonomía, pausas y teletrabajo.
- Prevenir violencia y factores psicosociales.
- Investigar incidentes y casi accidentes.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Identificar peligros antes de tareas nuevas.
- Priorizar eliminación y controles antes del EPP.
- Definir requisitos para centros de datos, energía, alturas y traslado.
- Gestionar ergonomía, pausas y teletrabajo.
- Prevenir violencia y factores psicosociales.
- Investigar incidentes y casi accidentes.

Compromisos de los colaboradores

- Cumplir procedimientos y detener tareas inseguras.
- Reportar incidentes y condiciones peligrosas.

- Respetar pausas, jornada y desconexión.

Compromisos de proveedores y terceros

- Acreditar competencias y controles de seguridad.
- Reportar incidentes de inmediato.
- Cumplir reglas de acceso y EPP.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- NOM-030-STPS-2009.
- NOM-035-STPS-2018.
- NOM-037-STPS-2023.
- NOM-036-1-STPS-2018.
- NOM-017-STPS-2024 cuando aplique.
- ISO 45001 como referencia voluntaria.

Relación con los ODS

- ODS 3: Salud y bienestar
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 9: Infraestructura resiliente

Preguntas frecuentes

¿Puedo detener una tarea insegura?

Sí, ante riesgo grave o inminente, informando para corregir.

¿Incluye salud mental?

Sí, factores psicosociales, violencia y carga de trabajo.

¿Aplica en el cliente?

Sí, coordinando controles y usando el estándar más protector compatible con la ley.

¿Qué datos médicos pueden pedirse?

Sólo los necesarios, con confidencialidad.

¿Cómo se gestiona teletrabajo?

Con condiciones, ergonomía, equipo, jornada, soporte y desconexión.

Llamado a la acción

Detén tareas inseguras, reporta riesgos y participa en la mejora del entorno de trabajo.

10.9 Política de Contratación Formal y Transparencia Laboral

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Asegurar que incorporación, administración y terminación se realicen con información clara, documentos válidos, consentimiento libre y trazabilidad.

Alcance

Reclutamiento, selección, oferta, contratación, cambios, prestación de servicios, terminación y agencias o proveedores de personal.

Compromiso institucional

GENAP explicará condiciones esenciales, evitará promesas engañosas, protegerá datos y no usará figuras contractuales para ocultar obligaciones laborales.

Principios

- Consentimiento informado.
- Documentación oportuna.
- Protección de datos.
- No cobro de cuotas.
- Clasificación contractual conforme a la realidad.

Lineamientos generales

- Entregar oferta y contrato con condiciones esenciales.
- No solicitar pagos para obtener empleo.
- Verificar experiencia por medios lícitos y proporcionales.
- Aplicar avisos de privacidad y consentimiento.
- Documentar cambios de puesto, salario o modalidad.
- Gestionar bajas, pagos, activos y accesos.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Entregar oferta y contrato con condiciones esenciales.
- No solicitar pagos para obtener empleo.
- Verificar experiencia por medios lícitos y proporcionales.
- Aplicar avisos de privacidad y consentimiento.
- Documentar cambios de puesto, salario o modalidad.
- Gestionar bajas, pagos, activos y accesos.

Compromisos de los colaboradores

- Proporcionar información veraz.

- Leer y preguntar antes de firmar.
- Cumplir procesos de alta, cambios y salida.

Compromisos de proveedores y terceros

- No cobrar cuotas ni retener documentos.
- Acreditar relación legal con su personal.
- Entregar evidencia laboral y de seguridad social.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- Regulación de servicios especializados y seguridad social.

Relación con los ODS

- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
- ODS 10: Reducción de desigualdades

Preguntas frecuentes

¿Recibiré condiciones por escrito?

Sí, antes o al inicio de la relación.

¿GENAP cobra por participar?

No; tampoco deben hacerlo intermediarios autorizados.

¿Qué verificaciones se permiten?

Las pertinentes al puesto, con privacidad y proporcionalidad.

¿Puede cambiar mi modalidad?

Debe comunicarse y formalizarse conforme a la ley.

¿Cómo se protegen datos?

Con aviso, acceso limitado y conservación necesaria.

Llamado a la acción

Solicita claridad, revisa tus documentos y comunica diferencias entre lo acordado y lo ejecutado.

10.10 Política contra el Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y Trata de Personas en la Cadena de Suministro

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Prevenir y responder al trabajo infantil, trabajo forzoso, servidumbre, trata, retención de documentos, cuotas de reclutamiento y explotación.

Alcance

GENAP, proveedores, subcontratistas, agencias y terceros, especialmente categorías intensivas en mano de obra o de riesgo geográfico.

Compromiso institucional

GENAP prohíbe la explotación laboral. Terminar una relación no sustituye proteger y remediar a las personas; las decisiones evitarán agravar su vulnerabilidad.

Principios

- Cero tolerancia a explotación.
- Trabajo libremente elegido.
- Edad mínima y protección de adolescentes.
- No cuotas de reclutamiento.
- Remediación centrada en la víctima.

Lineamientos generales

- Verificar edad sin retener documentos.
- Prohibir deuda, amenazas, restricción de movimiento o salarios retenidos.
- Permitir terminación conforme a la ley.
- Evaluar agencias, migración, alojamiento y subcontratación.
- Incluir notificación, evidencia y planes correctivos.
- Escalar señales graves protegiendo a las personas.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Verificar edad sin retener documentos.
- Prohibir deuda, amenazas, restricción de movimiento o salarios retenidos.
- Permitir terminación conforme a la ley.
- Evaluar agencias, migración, alojamiento y subcontratación.
- Incluir notificación, evidencia y planes correctivos.
- Escalar señales graves protegiendo a las personas.

Compromisos de los colaboradores

- Reportar miedo, deuda, control de documentos o jornadas extremas.
- No confrontar ni poner en riesgo a posibles víctimas.
- No aceptar entregas basadas en explotación.

Compromisos de proveedores y terceros

- Prohibir trabajo infantil, forzoso y trata.
- No cobrar cuotas ni retener documentos.
- Cooperar con investigación y remediación.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas.
- Convenios OIT sobre trabajo forzoso, edad mínima y peores formas de trabajo infantil.

Relación con los ODS

- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8.7: Erradicar explotación
- ODS 10: Reducción de desigualdades
- ODS 16: Paz y justicia

Preguntas frecuentes

¿Pueden trabajar menores?

Sólo bajo edades y protecciones legales; nunca en trabajo peligroso.

¿Qué son cuotas de reclutamiento?

Pagos exigidos para obtener empleo, traslado o documentos.

¿Retener pasaporte es aceptable?

Como control, no.

¿Se termina automáticamente al proveedor?

Se prioriza seguridad y remediación; la salida depende de gravedad y cooperación.

¿Qué señales deben reportarse?

Deuda, amenazas, aislamiento, control de documentos, salarios retenidos o edades dudosas.

Llamado a la acción

Conoce las señales de explotación y repórtalas de forma segura.

10.11 Mecanismos para Reportar Violaciones a Derechos Humanos

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Establecer vías accesibles y seguras para que personas internas o externas reporten impactos sobre derechos humanos vinculados con GENAP.

Alcance

Colaboradores, candidatos, exempleados, proveedores, personal de terceros, clientes, comunidades y personas potencialmente afectadas.

Compromiso institucional

GENAP se compromete a escuchar reportes de buena fe sin exigir conocimientos jurídicos ni pruebas concluyentes. El mecanismo deberá ser legítimo, accesible, predecible, equitativo y compatible con derechos.

Principios

- Accesibilidad y múltiples vías.
- Confidencialidad y anonimato cuando sea viable.
- No represalias.
- Independencia, trazabilidad y comunicación.

Lineamientos generales

- Aceptar reportes en lenguaje sencillo.
- Confirmar recepción y explicar etapas.
- Evaluar urgencia, seguridad y conflicto.
- Ofrecer vía alternativa para alta dirección.
- Evitar investigadores involucrados.
- Conservar información con seguridad y privacidad.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Aceptar reportes en lenguaje sencillo.
- Confirmar recepción y explicar etapas.
- Evaluar urgencia, seguridad y conflicto.
- Ofrecer vía alternativa para alta dirección.
- Evitar investigadores involucrados.
- Conservar información con seguridad y privacidad.

Compromisos de los colaboradores

- Usar el canal de buena fe.
- Preservar evidencia sin vulnerar sistemas.

- No investigar por cuenta propia ni difundir rumores.

Compromisos de proveedores y terceros

- Comunicar el mecanismo a su personal.
- No impedir reportes.
- Cooperar con protección e investigación.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- ISO 37002:2021, sistemas de gestión de denuncias.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

Relación con los ODS

- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
- ODS 10: Reducción de desigualdades

Preguntas frecuentes

¿Necesito pruebas?

No; comparte hechos o señales de buena fe.

¿Puedo ser anónimo?

Sólo debe prometerse cuando el canal lo permita realmente.

¿Qué es represalia?

Una consecuencia adversa por reportar o colaborar de buena fe.

¿Recibiré resultado?

Se comunicará en lo compatible con privacidad y derechos.

¿Sustituye a autoridades?

No; se conserva el derecho a mecanismos externos.

Llamado a la acción

Cuando el mecanismo esté habilitado, úsalo para plantear inquietudes de buena fe.

10.12 Política de Reparación y Remediación

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Responder cuando GENAP cause, contribuya o esté directamente vinculada con un impacto adverso, detenerlo, reparar y prevenir su repetición.

Alcance

Impactos laborales, de derechos humanos, integridad, privacidad, seguridad, discriminación, acoso y cadena de suministro.

Compromiso institucional

GENAP reconoce que remediar es más que sancionar. La respuesta debe considerar las necesidades legítimas de las personas, restaurar derechos y corregir causas sistémicas.

Principios

- Cese del daño y seguridad.
- Participación informada.
- Proporcionalidad y no repetición.
- No renuncia forzada a derechos.
- Verificación de efectividad.

Lineamientos generales

- Determinar si GENAP causó, contribuyó o está vinculada.
- Adoptar protección inmediata.
- Diseñar restitución, corrección, apoyo, disculpa o cambio de proceso.
- Consultar a la persona afectada.
- Coordinar con autoridades o especialistas.
- Verificar ausencia de represalias y recurrencia.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Determinar si GENAP causó, contribuyó o está vinculada.
- Adoptar protección inmediata.
- Diseñar restitución, corrección, apoyo, disculpa o cambio de proceso.
- Consultar a la persona afectada.
- Coordinar con autoridades o especialistas.
- Verificar ausencia de represalias y recurrencia.

Compromisos de los colaboradores

- Cooperar con protección y reparación.

- No presionar a personas afectadas.
- Cumplir acciones correctivas y reportar represalias.

Compromisos de proveedores y terceros

- Implementar planes correctivos.
- No transferir costos a víctimas.
- Permitir verificación y aceptar medidas contractuales.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- Principios de efectividad de mecanismos de reclamación de los UNGP.
- Legislación civil, laboral, penal, administrativa y de privacidad aplicable.

Relación con los ODS

- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 10: Reducción de desigualdades
- ODS 16: Acceso a justicia

Preguntas frecuentes

¿Remediar admite responsabilidad legal?

No necesariamente; permite responder responsablemente sin frenar protección urgente.

¿Una sanción basta?

No; el remedio atiende a la persona y a las causas.

¿Qué remedios existen?

Restitución, pago, apoyo, rehabilitación, disculpa y no repetición.

¿Debe firmarse confidencialidad?

No debe condicionarse el remedio a renunciar a derechos.

¿Cómo se verifica eficacia?

Con seguimiento, evidencia, consulta y monitoreo de recurrencia.

Llamado a la acción

Escucha, actúa y aprende; cumple las acciones correctivas y reporta represalias.

10.13 Programa de Capacitación en Derechos Humanos y Derechos Laborales

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Desarrollar competencias para reconocer riesgos, decidir con respeto, usar canales y aplicar responsabilidades en derechos humanos y laborales.

Alcance

Inducción para todo el personal y formación por función para líderes, Recursos Humanos, Compras, Ventas, Proyectos, Seguridad, Privacidad y terceros de riesgo.

Compromiso institucional

GENAP se compromete a convertir políticas en capacidades prácticas mediante formación pertinente, accesible, periódica y evaluada.

Principios

- Aprendizaje basado en riesgos.
- Accesibilidad y lenguaje claro.
- Formación diferenciada por rol.
- Evaluación y trazabilidad.

Lineamientos generales

- Incluir fundamentos, señales, decisiones, canales y no represalias.
- Usar casos de tecnología, clientes, compras y privacidad.
- Capacitar antes de funciones de alto riesgo.
- Actualizar por cambios e incidentes.
- Incluir proveedores críticos.
- Medir conocimiento y aplicación, no sólo asistencia.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Incluir fundamentos, señales, decisiones, canales y no represalias.
- Usar casos de tecnología, clientes, compras y privacidad.
- Capacitar antes de funciones de alto riesgo.
- Actualizar por cambios e incidentes.
- Incluir proveedores críticos.
- Medir conocimiento y aplicación, no sólo asistencia.

Compromisos de los colaboradores

- Completar cursos en plazo.
- Participar y aplicar lo aprendido.
- No falsificar evidencias.

Compromisos de proveedores y terceros

- Participar cuando lo exija el riesgo o contrato.
- Capacitar al personal asignado.
- Conservar evidencia.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- ISO 37303:2025 como referencia de competencias para la gestión del cumplimiento.

Relación con los ODS

- ODS 4: Educación de calidad
- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 16: Instituciones sólidas

Preguntas frecuentes

¿Quién debe capacitarse?

Todo el personal recibe formación básica y los roles de riesgo módulos especializados.

¿Con qué frecuencia?

Al ingreso, periódicamente y ante cambios o incidentes.

¿Un video es suficiente?

Debe complementarse con objetivos, evaluación y seguimiento.

¿Incluye proveedores?

Sí, cuando su riesgo o contrato lo requiera.

¿Cómo se protege evidencia?

Con acceso limitado, versión y periodo de conservación.

Llamado a la acción

Completa tu formación, plantea dudas y aplica los principios en decisiones reales.

II. Ética, Integridad y Cumplimiento

Conducta ética, prevención de riesgos, anticorrupción, debida diligencia, capacitación y mecanismos de reporte.

[Volver al índice](#)

11.1 Código de Ética y Conducta y Código de Conducta para Proveedores y Terceros

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Definir valores, conductas esperadas y límites no negociables para quienes actúan en nombre de GENAP y su cadena de valor.

Alcance

Órgano de gobierno, líderes, colaboradores, representantes, temporales, proveedores, distribuidores, consultores, agentes, subcontratistas y socios.

Compromiso institucional

GENAP busca resultados obtenidos legal y honestamente. Ningún objetivo, instrucción o práctica de mercado justifica corrupción, fraude, abuso, discriminación, explotación o uso indebido de información.

Principios

- Integridad y legalidad.
- Respeto y derechos humanos.
- Competencia leal y veracidad.
- Conflictos transparentes.
- Protección de información y activos.

Lineamientos generales

- Prohibir soborno, fraude, colusión y registros falsos.
- Regular regalos, hospitalidad, donaciones y patrocinios.
- Declarar conflictos antes de decidir.
- Proteger información, propiedad intelectual y datos.
- Mantener registros exactos.
- Evitar afirmaciones engañosas sobre capacidades o alianzas.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Prohibir soborno, fraude, colusión y registros falsos.
- Regular regalos, hospitalidad, donaciones y patrocinios.
- Declarar conflictos antes de decidir.
- Proteger información, propiedad intelectual y datos.
- Mantener registros exactos.
- Evitar afirmaciones engañosas sobre capacidades o alianzas.

Compromisos de los colaboradores

- Pedir orientación ante dudas.
- Declarar conflictos y documentar gastos.
- No usar intermediarios para conductas prohibidas.

Compromisos de proveedores y terceros

- Aceptar el Código de Proveedores.
- Mantener libros y registros verificables.
- Comunicar requisitos a subcontratistas.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Ley General de Responsabilidades Administrativas y elementos de política de integridad.
- Código Penal Federal y legislación penal aplicable.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- ISO 37301:2021, sistemas de gestión del cumplimiento.
- ISO 37001:2025, sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 31000:2018, directrices de gestión de riesgos; no es certificable.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Convención Antisoborno de la OCDE.
- Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno de Transparency International.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.

Relación con los ODS

- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 12: Consumo responsable
- ODS 16: Instituciones sólidas

Preguntas frecuentes

¿El Código sustituye políticas?

No; resume estándares y se complementa con políticas específicas.

¿Qué hacer si la costumbre local contradice?

Aplicar el estándar legal y ético más exigente compatible con la ley.

¿Declaro un conflicto aparente?

Sí, aunque no exista beneficio real.

¿Pueden usarse subcontratistas?

Sí, si se permiten y se trasladan requisitos equivalentes.

¿Qué hacer ante solicitud indebida de un cliente?

Rechazar, documentar y escalar.

Llamado a la acción

Conoce los códigos, consulta antes de actuar y elige la opción que pueda explicarse con transparencia.

11.2 Programa Integral de Cumplimiento y Función Responsable de Integridad Empresarial

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Establecer un sistema proporcional para prevenir, detectar y responder a incumplimientos legales, contractuales y éticos, con una función responsable formalmente designada.

Alcance

Todas las unidades, procesos, proyectos, personas y terceros; integra anticorrupción, laboral, derechos humanos, privacidad, seguridad, competencia y AML cuando aplique.

Compromiso institucional

GENAP se compromete a desarrollar un programa basado en riesgos, no una colección aislada de documentos. La función deberá tener acceso, autoridad, recursos y escalamiento directo.

Principios

- Liderazgo de alta dirección.
- Independencia y recursos.
- Enfoque basado en riesgos.
- Integración al negocio.
- Monitoreo y mejora continua.

Lineamientos generales

- Definir contexto y obligaciones.
- Mantener inventario legal y contractual.
- Asignar controles a propietarios de proceso.
- Integrar el cumplimiento a compras, ventas, pagos y proyectos.
- Reportar brechas y acciones vencidas.
- Evaluar eficacia con auditorías e indicadores.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Definir contexto y obligaciones.
- Mantener inventario legal y contractual.
- Asignar controles a propietarios de proceso.
- Integrar el cumplimiento a compras, ventas, pagos y proyectos.
- Reportar brechas y acciones vencidas.
- Evaluar eficacia con auditorías e indicadores.

Compromisos de los colaboradores

- Ejecutar controles asignados.
- Proporcionar información completa a la función responsable de Integridad Empresarial.
- Escalar dudas, excepciones e incidentes.

Compromisos de proveedores y terceros

- Cumplir requisitos y aportar evidencia.
- Cooperar con debida diligencia y monitoreo.
- Designar contacto cuando el riesgo lo requiera.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Ley General de Responsabilidades Administrativas y elementos de política de integridad.
- Código Penal Federal y legislación penal aplicable.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- ISO 37301:2021, sistemas de gestión del cumplimiento.
- ISO 37001:2025, sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 31000:2018, directrices de gestión de riesgos; no es certificable.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Convención Antisoborno de la OCDE.
- Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno de Transparency International.
- ISO 37302:2025 para evaluación de eficacia.
- ISO 37303:2025 para competencias para la gestión del cumplimiento.

Relación con los ODS

- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
- ODS 9: Innovación e infraestructura
- ODS 17: Alianzas

Preguntas frecuentes

¿GENAP ya tiene responsable de Integridad Empresarial?

Sólo debe afirmarse cuando exista nombramiento formal verificable.

¿Quién es dueño del cumplimiento?

La Dirección lidera; la función responsable de Integridad Empresarial coordina; cada área ejecuta.

¿Puede depender de un área operativa?

Puede compartir estructura, protegiendo objetividad y escalamiento.

¿ISO 37301 exige certificación?

No; la certificación es voluntaria.

¿Cómo se mide eficacia?

Con riesgos, controles, incidentes, cultura, auditorías y acciones.

Llamado a la acción

Integra cumplimiento a tus decisiones, conserva evidencia y escala riesgos oportunamente.

11.4 Línea Ética, Canal de Denuncias y Protección al Denunciante

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Proporcionar canales confiables para consultas y reportes de ética, fraude, corrupción, acoso, derechos humanos, privacidad, seguridad y otros incumplimientos.

Alcance

Colaboradores y, cuando se habilite, proveedores, clientes y otras partes interesadas, mediante medios razonablemente accesibles.

Compromiso institucional

GENAP se compromete a escuchar sin represalias. La Línea Ética deberá garantizar accesibilidad, tratamiento justo, confidencialidad, protección de datos y supervisión independiente.

Principios

- Confidencialidad y anonimato viable.
- No represalias.
- Imparcialidad y ausencia de conflictos.
- Trazabilidad y comunicación.
- Buena fe.

Lineamientos generales

- Ofrecer al menos dos canales.
- Informar temas y tratamiento de datos.
- Permitir seguimiento mediante folio.
- Separar administración, investigación y decisión.
- Escalar alta dirección a una vía independiente.
- Proteger identidades y registros.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Ofrecer al menos dos canales.
- Informar temas y tratamiento de datos.
- Permitir seguimiento mediante folio.
- Separar administración, investigación y decisión.
- Escalar alta dirección a una vía independiente.
- Proteger identidades y registros.

Compromisos de los colaboradores

- Reportar de buena fe.

- Preservar información sin acceso ilícito.
- Mantener confidencialidad y reportar represalias.

Compromisos de proveedores y terceros

- Comunicar el canal a su personal.
- No impedir ni sancionar reportes.
- Cooperar con investigaciones.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Ley General de Responsabilidades Administrativas y elementos de política de integridad.
- Código Penal Federal y legislación penal aplicable.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- ISO 37301:2021, sistemas de gestión del cumplimiento.
- ISO 37001:2025, sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 31000:2018, directrices de gestión de riesgos; no es certificable.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Convención Antisoborno de la OCDE.
- Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno de Transparency International.
- ISO 37002:2021, sistemas de gestión de denuncias.

Relación con los ODS

- ODS 5: Igualdad de género
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 16: Instituciones sólidas

Preguntas frecuentes

¿Sirve para emergencias?

No; las emergencias deben ir a servicios competentes.

¿Se aceptan anónimas?

Sólo si la plataforma realmente lo soporta.

¿Puedo reportar a mi jefe?

Sí, pero debe existir alternativa.

¿Se sanciona una denuncia no comprobada?

No si fue de buena fe.

¿Qué es represalia?

Cualquier consecuencia adversa por reportar o colaborar de buena fe.

Llamado a la acción

Cuando la Línea Ética esté habilitada, úsala para consultar o reportar de buena fe.

11.5 Programa Anual de Capacitación en Riesgos de Integridad

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Establecer formación anual sobre fraude, corrupción, soborno, conflictos de interés, AML/CFT, esclavitud moderna y trabajo infantil.

Alcance

Todo el personal con módulo base y módulos para Dirección, Ventas, Compras, Finanzas, Recursos Humanos, Proyectos y gestión de terceros.

Compromiso institucional

GENAP se compromete a una capacitación práctica y verificable, basada en decisiones reales, señales de alerta, controles y canales.

Principios

- Formación por riesgo y rol.
- Casos cercanos a la operación.
- Evaluación y evidencia.
- Actualización y accesibilidad.

Lineamientos generales

- Módulo general de ética, fraude, conflictos y soborno.
- Módulos AML/CFT y PEP según exposición.
- Módulos de trabajo infantil y esclavitud moderna para Compras.
- Capacitar antes de funciones sensibles.
- Aplicar refuerzos en licitaciones o temporadas de regalos.
- Evaluar y recuperar a quien no acredite.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Módulo general de ética, fraude, conflictos y soborno.
- Módulos AML/CFT y PEP según exposición.
- Módulos de trabajo infantil y esclavitud moderna para Compras.
- Capacitar antes de funciones sensibles.
- Aplicar refuerzos en licitaciones o temporadas de regalos.
- Evaluar y recuperar a quien no acredite.

Compromisos de los colaboradores

- Completar formación con honestidad.
- Aplicar controles y consultar dudas.

- No delegar ni falsificar evidencia.

Compromisos de proveedores y terceros

- Completar módulos o acreditar equivalencia.
- Capacitar a personal relevante.
- Conservar registros.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Ley General de Responsabilidades Administrativas y elementos de política de integridad.
- Código Penal Federal y legislación penal aplicable.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- ISO 37301:2021, sistemas de gestión del cumplimiento.
- ISO 37001:2025, sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 31000:2018, directrices de gestión de riesgos; no es certificable.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Convención Antisoborno de la OCDE.
- Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno de Transparency International.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- ISO 37303:2025 como referencia de competencias.
- Recomendaciones FATF para formación basada en riesgo.

Relación con los ODS

- ODS 4: Educación de calidad
- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 16: Instituciones sólidas

Preguntas frecuentes

¿Todos reciben lo mismo?

Existe núcleo común y profundidad por riesgo.

¿Con qué frecuencia?

Periódicamente y ante cambios o incidentes.

¿Qué pasa si no apruebo?

Se asigna refuerzo y nueva evaluación.

¿Directivos también?

Sí, acorde con sus responsabilidades.

¿Proveedores también?

Puede ser requisito contractual para terceros críticos.

Llamado a la acción

Participa, pregunta y aplica; la capacitación sólo vale cuando cambia decisiones.

11.6 Política de Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo (AML/CFT)

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Prevenir que GENAP, sus relaciones, servicios, cuentas o transacciones sean utilizados para ocultar recursos ilícitos, financiar terrorismo o facilitar delitos financieros.

Alcance

Clientes, proveedores, socios, beneficiarios finales, pagos, reembolsos, intermediarios, operaciones inusuales y servicios de mayor exposición.

Compromiso institucional

GENAP adopta un enfoque proporcional basado en riesgos. No se presenta como institución financiera ni sujeto obligado salvo que una actividad concreta lo determine.

Principios

- Enfoque basado en riesgos.
- Conocimiento razonable de contrapartes.
- Transparencia de pagos y registros.
- Escalamiento de alertas.
- Privacidad y no discriminación.

Lineamientos generales

- Analizar jurídicamente la aplicabilidad de LFPIORPI.
- Conocer identidad, actividad, propiedad y propósito en relaciones de riesgo.
- Limitar efectivo e instrumentos opacos.
- Rechazar pagos de terceros no justificados.
- Revisar sanciones y alertas cuando corresponda.
- No alertar indebidamente a la contraparte.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Analizar jurídicamente la aplicabilidad de LFPIORPI.
- Conocer identidad, actividad, propiedad y propósito en relaciones de riesgo.
- Limitar efectivo e instrumentos opacos.
- Rechazar pagos de terceros no justificados.
- Revisar sanciones y alertas cuando corresponda.
- No alertar indebidamente a la contraparte.

Compromisos de los colaboradores

- No estructurar operaciones para eludir controles.
- Verificar que pagos correspondan a servicios reales.
- Escalar señales inusuales y proteger expedientes.

Compromisos de proveedores y terceros

- Entregar identidad, propiedad y cuenta de pago veraces.
- Aceptar pagos sólo en cuentas propias.
- Informar cambios de control o beneficiario final.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Ley General de Responsabilidades Administrativas y elementos de política de integridad.
- Código Penal Federal y legislación penal aplicable.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- ISO 37301:2021, sistemas de gestión del cumplimiento.
- ISO 37001:2025, sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 31000:2018, directrices de gestión de riesgos; no es certificable.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Convención Antisoborno de la OCDE.
- Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno de Transparency International.
- Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y su Reglamento.
- Recomendaciones FATF/GAFI.
- Regímenes de sanciones aplicables según jurisdicción y contrato.

Relación con los ODS

- ODS 8: Crecimiento económico sostenible
- ODS 16: Instituciones sólidas
- ODS 17: Alianzas

Preguntas frecuentes

¿GENAP es automáticamente sujeto obligado?

No; depende de actividades específicas y requiere análisis jurídico.

¿Qué es enfoque basado en riesgos?

Aplicar mayor intensidad donde el riesgo es mayor.

¿Qué es beneficiario final?

La persona física que controla o se beneficia en última instancia.

¿Qué señales son relevantes?

Pagos de terceros, fraccionamiento, estructuras opacas o renuencia a identificarse.

¿Una coincidencia significa culpabilidad?

No; debe validarse para evitar falsos positivos.

Llamado a la acción

Mantén transacciones transparentes, verifica la contraparte y escala operaciones inusuales.

11.7 Política Antisoborno y Anticorrupción

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Prevenir, detectar y responder al soborno, corrupción, tráfico de influencias, pagos de facilitación, comisiones indebidas, colusión y uso de terceros.

Alcance

Todas las personas que actúan para GENAP y sus interacciones con autoridades, clientes, proveedores, fabricantes, distribuidores, socios y agentes.

Compromiso institucional

GENAP prohíbe ofrecer, prometer, autorizar, solicitar o aceptar cualquier cosa de valor para influir indebidamente, en el sector público o privado y mediante cualquier intermediario.

Principios

- Cero tolerancia al soborno.
- Libros y registros exactos.
- Debida diligencia de terceros.
- Transparencia en cortesías y donaciones.
- Protección a quien rechace o reporte.

Lineamientos generales

- Prohibir pagos de facilitación y comisiones clandestinas.
- Definir límites y registro de regalos, comidas y viajes.
- Reforzar controles en licitaciones y ventas públicas.
- Documentar servicios, tarifas y beneficiarios.
- Evaluar donaciones y patrocinios.
- Rechazar negocios cuyo riesgo no pueda mitigarse.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Prohibir pagos de facilitación y comisiones clandestinas.
- Definir límites y registro de regalos, comidas y viajes.
- Reforzar controles en licitaciones y ventas públicas.
- Documentar servicios, tarifas y beneficiarios.
- Evaluar donaciones y patrocinios.
- Rechazar negocios cuyo riesgo no pueda mitigarse.

Compromisos de los colaboradores

- Nunca ofrecer o aceptar ventajas indebidas.

- Documentar gastos y servicios.
- Rechazar y reportar solicitudes de soborno.

Compromisos de proveedores y terceros

- Prohibir soborno en cualquier forma.
- No pagar ni regalar en nombre de GENAP sin autorización.
- Mantener registros y permitir revisión.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Ley General de Responsabilidades Administrativas y elementos de política de integridad.
- Código Penal Federal y legislación penal aplicable.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- ISO 37301:2021, sistemas de gestión del cumplimiento.
- ISO 37001:2025, sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 31000:2018, directrices de gestión de riesgos; no es certificable.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Convención Antisoborno de la OCDE.
- Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno de Transparency International.

Relación con los ODS

- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 16: Instituciones sólidas
- ODS 17: Alianzas

Preguntas frecuentes

¿Qué es cosa de valor?

Dinero, regalos, viajes, empleo, descuentos, favores o información.

¿Se permiten regalos?

Sólo si son lícitos, modestos, infrecuentes y transparentes.

¿Qué es pago de facilitación?

Pago para acelerar una acción rutinaria; GENAP lo prohíbe.

¿Se permiten comisiones?

Sólo por servicios legítimos, documentados y a valor razonable.

¿Se protege a quien rechaza soborno?

Sí, incluso si se pierde una oportunidad de negocio.

Llamado a la acción

No pagues, prometas ni aceptes ventajas indebidas; consulta y reporta solicitudes de soborno.

11.9 Capacitación Anticorrupción y Control Documental

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Asegurar que personas expuestas comprendan prohibiciones, alertas y controles anticorrupción y que la evidencia de formación sea íntegra y auditable.

Alcance

Órgano de gobierno, Dirección, Ventas, Compras, Finanzas, Proyectos, licitaciones, relaciones con gobierno, terceros y proveedores de riesgo.

Compromiso institucional

GENAP se compromete a capacitar con profundidad proporcional al riesgo y conservar evidencia verificable. La asistencia por sí sola no demuestra competencia.

Principios

- Formación por función y escenario.
- Actualización por riesgo e incidente.
- Evaluación de conocimiento.
- Integridad y control de registros.

Lineamientos generales

- Incluir soborno, terceros, conflictos, regalos, licitaciones, pagos y canal.
- Usar casos de tecnología, descuentos, fabricantes y mayoristas.
- Capacitar antes de delegar facultades críticas.
- Requerir certificación de comprensión.
- Registrar versión, fecha, instructor y resultado.
- Definir retención y acceso.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Incluir soborno, terceros, conflictos, regalos, licitaciones, pagos y canal.
- Usar casos de tecnología, descuentos, fabricantes y mayoristas.
- Capacitar antes de delegar facultades críticas.
- Requerir certificación de comprensión.
- Registrar versión, fecha, instructor y resultado.
- Definir retención y acceso.

Compromisos de los colaboradores

- Completar formación sin ayuda indebida.
- Aplicar controles y consultar.

- Informar brechas del contenido.

Compromisos de proveedores y terceros

- Capacitar a personal que actúe por GENAP.
- Entregar evidencia equivalente.
- Actualizar ante cambios o incidentes.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Ley General de Responsabilidades Administrativas y elementos de política de integridad.
- Código Penal Federal y legislación penal aplicable.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- ISO 37301:2021, sistemas de gestión del cumplimiento.
- ISO 37001:2025, sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 31000:2018, directrices de gestión de riesgos; no es certificable.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Convención Antisoborno de la OCDE.
- Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno de Transparency International.
- ISO 37303:2025 sobre competencias para la gestión del cumplimiento.
- Reglas de conservación documental y privacidad aplicables.

Relación con los ODS

- ODS 4: Educación de calidad
- ODS 16: Instituciones sólidas

Preguntas frecuentes

¿Quién requiere formación reforzada?

Quienes intervienen en licitaciones, pagos, compras, permisos o terceros.

¿Un certificado externo sirve?

Puede aceptarse si cubre riesgos de GENAP y existe evidencia.

¿Cuánto se conservan registros?

Según obligaciones legales, contractuales y de privacidad.

¿Qué pasa si no completo?

Se escala y no deben mantenerse facultades críticas sin competencia.

¿Cómo se evita falsificación?

Con identidad, plataforma, evaluación y trazabilidad.

Llamado a la acción

Completa la capacitación, conserva evidencia y consulta antes de actuar.

11.10 Política sobre Personas Políticamente Expuestas (PEP)

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Gestionar proporcionalmente riesgos de corrupción y lavado en relaciones con PEP, familiares, asociados y beneficiarios finales, sin discriminación.

Alcance

Clientes, proveedores, intermediarios, socios, beneficiarios finales y personas con autoridad o influencia pública relevante.

Compromiso institucional

GENAP reconoce que ser PEP no implica irregularidad. La condición activa revisión reforzada y nunca una acusación o rechazo automático.

Principios

- No presunción de culpabilidad.
- Enfoque basado en riesgo.
- Validación razonable.
- Aprobación reforzada.
- Privacidad y prevención de falsos positivos.

Lineamientos generales

- Definir PEP conforme al marco aplicable.
- Validar identidad, cargo, periodo y beneficiario final.
- Obtener origen de patrimonio y fondos cuando el riesgo lo requiera.
- Requerir aprobación de alta dirección.
- Monitorear cambios y transacciones.
- Documentar aceptación, mitigación o rechazo.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Definir PEP conforme al marco aplicable.
- Validar identidad, cargo, periodo y beneficiario final.
- Obtener origen de patrimonio y fondos cuando el riesgo lo requiera.
- Requerir aprobación de alta dirección.
- Monitorear cambios y transacciones.
- Documentar aceptación, mitigación o rechazo.

Compromisos de los colaboradores

- No etiquetar ni comentar públicamente la condición.
- Escalar coincidencias sin acusar.

- Proteger datos y documentar decisiones.

Compromisos de proveedores y terceros

- Informar propiedad y control.
- Cooperar con revisión reforzada.
- No usar prestanombres.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Ley General de Responsabilidades Administrativas y elementos de política de integridad.
- Código Penal Federal y legislación penal aplicable.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- ISO 37301:2021, sistemas de gestión del cumplimiento.
- ISO 37001:2025, sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 31000:2018, directrices de gestión de riesgos; no es certificable.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Convención Antisoborno de la OCDE.
- Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno de Transparency International.
- Recomendaciones 12 y 22 del FATF/GAFI y guía sobre PEP.
- LFPIORPI cuando aplique.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Relación con los ODS

- ODS 10: Reducción de desigualdades
- ODS 16: Instituciones sólidas

Preguntas frecuentes

¿Ser PEP implica delito?

No; es una categoría de riesgo.

¿Todas reciben igual tratamiento?

No; se consideran cargo, jurisdicción, relación y transacción.

¿Qué es familiar o asociado?

Se define conforme a normativa y metodología aprobada.

¿Cuánto dura la condición?

Se evalúa por riesgo tras dejar el cargo.

¿Qué pasa con homónimos?

Se validan con datos adicionales antes de decidir.

Llamado a la acción

Trata la información PEP con confidencialidad, objetividad y proporcionalidad.

11.11 Procedimiento de Debida Diligencia para Clientes, Proveedores y Terceros

[Volver al índice](#) | [Principios transversales](#)

Objetivo

Conocer y evaluar proporcionalmente identidad, propiedad, reputación, integridad, capacidad, riesgos y propósito de clientes, proveedores y terceros.

Alcance

Nuevas relaciones, renovaciones, cambios de control, intermediarios, consultores, distribuidores, socios, proveedores críticos y terceros que actúen por GENAP.

Compromiso institucional

GENAP se compromete a no delegar su integridad. La debida diligencia será basada en riesgos, respetará privacidad, evitará discriminación y documentará decisiones.

Principios

- Segmentación proporcional.
- Beneficiario final transparente.
- Revisión independiente.
- Aprobaciones documentadas.
- Monitoreo y derecho de salida.

Lineamientos generales

- Clasificar por servicio, monto, geografía, interacción pública, datos y criticidad.
- Verificar identidad, existencia, representación, propiedad y cuenta.
- Revisar conflictos, sanciones, PEP y reputación según riesgo.
- Evaluar capacidad técnica, laboral, seguridad y derechos humanos.
- Aplicar controles reforzados a riesgo alto.
- No iniciar servicios o pagos críticos sin aprobación.

Responsabilidades

- Dirección General: aprobar, asignar recursos y revisar la eficacia.
- La persona o función responsable de Integridad Empresarial que GENAP designe: coordinar, asesorar, monitorear y escalar con independencia suficiente.
- Recursos Humanos: integrar controles de personas, capacitación, disciplina y relaciones laborales.
- Compras, Ventas, Finanzas y responsables de proyecto: ejecutar controles y conservar evidencia.
- Líderes: modelar la conducta esperada y atender alertas.
- Colaboradores y terceros: conocer, cumplir, consultar y reportar de buena fe.

Mecanismos de implementación

- Clasificar por servicio, monto, geografía, interacción pública, datos y criticidad.
- Verificar identidad, existencia, representación, propiedad y cuenta.
- Revisar conflictos, sanciones, PEP y reputación según riesgo.
- Evaluar capacidad técnica, laboral, seguridad y derechos humanos.
- Aplicar controles reforzados a riesgo alto.
- No iniciar servicios o pagos críticos sin aprobación.

Compromisos de los colaboradores

- No dividir contratos para evitar revisión.
- Proporcionar información completa.
- No prometer contratación o pago antes de aprobar.

Compromisos de proveedores y terceros

- Entregar información veraz.
- Revelar beneficiarios, subcontratistas y conflictos.
- Notificar cambios de control o incidentes.

Proceso de denuncia

Los reportes serán atendidos mediante los canales institucionales que GENAP habilite y comunique oficialmente. Su gestión deberá contemplar acuse, evaluación de riesgo, confidencialidad, protección frente a represalias, investigación imparcial, decisión documentada, medidas de remediación y comunicación de cierre, en la medida legalmente posible. La existencia de un canal anónimo o independiente sólo se entenderá confirmada cuando GENAP lo publique expresamente en sus medios oficiales.

Medidas disciplinarias

Los incumplimientos podrán generar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales y documentadas, con derecho de audiencia y apego a la legislación. Según la gravedad: orientación, capacitación, plan correctivo, amonestación, suspensión de facultades, terminación laboral o contractual, recuperación de daños y comunicación a autoridades. La sanción no sustituye la reparación.

Marco normativo

- Ley General de Responsabilidades Administrativas y elementos de política de integridad.
- Código Penal Federal y legislación penal aplicable.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
- ISO 37301:2021, sistemas de gestión del cumplimiento.
- ISO 37001:2025, sistemas de gestión antisoborno.
- ISO 31000:2018, directrices de gestión de riesgos; no es certificable.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Convención Antisoborno de la OCDE.
- Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno de Transparency International.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 5 y 123.
- Ley Federal del Trabajo y disposiciones reglamentarias aplicables.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable.
- ISO 26000:2010 como guía de responsabilidad social; no es certificable.
- LFPIORPI y recomendaciones FATF cuando apliquen.
- Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Conducta Empresarial Responsable.

Relación con los ODS

- ODS 8: Trabajo decente
- ODS 12: Consumo responsable
- ODS 16: Instituciones sólidas
- ODS 17: Alianzas

Preguntas frecuentes

¿Todos pasan la misma revisión?

No; nivel básico, estándar o reforzado según riesgo.

¿Qué es beneficiario final?

La persona física que controla o se beneficia en última instancia.

¿Puede contratarse con alertas?

Algunas se mitigan; otras hacen inaceptable el riesgo.

¿Cuándo se repite?

Por periodicidad y ante cambios o incidentes.

¿Qué pasa si no entrega información?

Puede suspenderse o rechazarse la relación.

Llamado a la acción

Conoce a la contraparte antes de comprometer a GENAP y no inicies pagos críticos sin aprobación.

Vigencia, revisión y mejora continua

Este documento constituye la primera versión pública consolidada del marco de Integridad Empresarial de GENAP Tecnología. Las políticas podrán actualizarse por cambios legales, contractuales, organizacionales, tecnológicos o de riesgos, así como por resultados de revisiones internas y procesos de mejora.

- Versión: 1.0 pública.
- Fecha de emisión: 17 de julio de 2026.
- Propietario institucional: Dirección General de GENAP Tecnología o la función que ésta designe.
- Medios de contacto: los publicados oficialmente en el sitio web de GENAP Tecnología.
- Próxima revisión: cuando exista un cambio relevante o, preferentemente, dentro de los doce meses siguientes.

La integridad empresarial se demuestra en decisiones consistentes, controles proporcionales, evidencia verificable y disposición para corregir y mejorar.