

No.04

# INTEGRIDAD POSITIVE

No. 04 / Marzo - 2019

## DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

Nadia Sanders  
¿DE QUE LADO ESTÁ AMLO?

ENTRE LOS INDIVIDUOS,  
COMO ENTRE LAS NACIONES,  
"EL RESPETO AL DERECHO  
AJENO ES LA PAZ"

POSITIVE COMPLIANCE

SISTEMA  
GCP

- En los Medios
- Positive Noticias

[www.positivecompliance.com](http://www.positivecompliance.com)

# CONTENIDOS

## INTEGRIDAD

### DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

El carácter humano lleva un componente que en todo momento permite a la persona ponderar sus acciones conforme a un elemento de libre elección.

### EN LAS NOTICIAS

El pasado Lunes 11 de Marzo, la empresa SummitAgro nos honró con el inicio de ciclo para la entrega de los certificados 'GCP Compliant' en todas las organizaciones participantes.



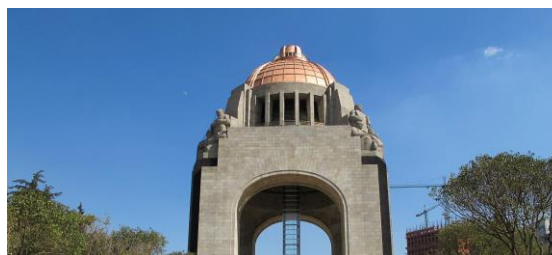
### EN LOS MEDIOS

Un esquema de corrupción para facilitar el ingreso de jóvenes de familias adineradas a algunas de las mejores universidades de Estados Unidos ha dado pie a varias reflexiones políticas, económicas y éticas en torno a la desigualdad social en ese país pero que tienen aplicación universal.



### El Movimiento Me Too Y El Acoso Sexual En Las Empresas

El movimiento Me Too Escritores Mexicanos surgió la tercera semana de marzo para denunciar los casos de acoso sexual que han sufrido mujeres en el círculo de literario en México.



# DE INTEGRIDAD ACADÉMICA

## La Inspiración Interna Como Fuente De Ética Y Cumplimiento

El carácter humano lleva un componente que en todo momento permite a la persona ponderar sus acciones conforme a un elemento de libre elección. De manera cotidiana, la persona oculta o disminuye su 'libre elección' ante intereses financieros o materiales inmediatos - intereses que desconectan a las personas del razonamiento de obrar con bien.

En contraparte, el razonamiento de obrar con bien lleva un contexto de beneficio teórico en el mediano o inclusive el largo plazo. Desesperar ante la necesidad inmediata nos lleva a todos tomar decisiones equivocadas en la vida.

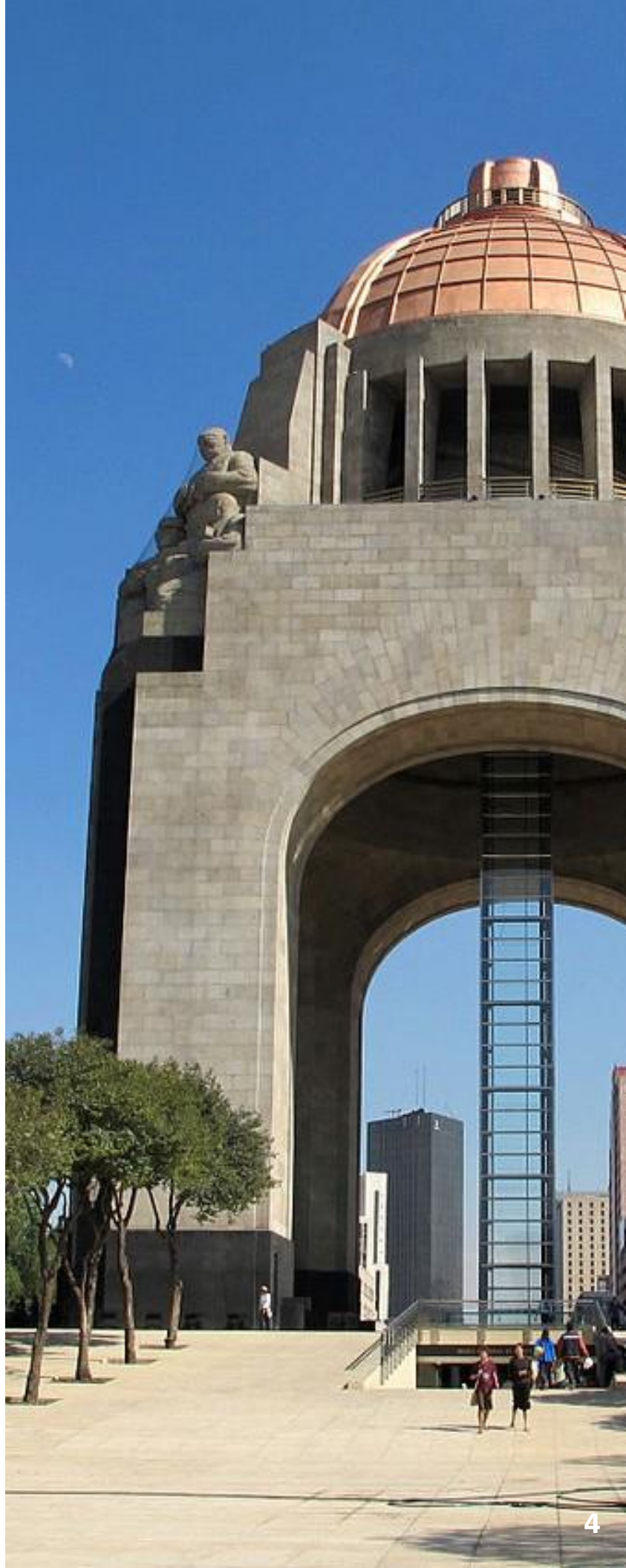
Si bien el razonamiento de obrar con bien nunca desaparece de la persona, el contexto de 'largo plazo' del obrar con bien nos obliga a todos a tomar acciones diarias de inspiración interna que - semejantes a un proceso de redención de alcoholismo - se deben de tomar con visión de 'vivir un día, cada día'. Llevar a cabo acciones diarias de inspiración interna, permite alimentar con leños la fogata interna que representa la fortaleza moral de la persona para tomar, todos los días, las decisiones correctas para el mediano y largo plazo.





Levantarse por la mañana, para proceder de forma mecánica e inmediata a la rutina cotidiana que nos lleva al trabajo; lleva un proceso de desgaste moral que se traduce en insatisfacción interna, imbalance económico y eventualmente, en actos de corrupción que destruyen el mediano y largo plazo de la persona. De ahí la importancia de llevar actos de meditación (inspiración), en contexto a los retos de ética que todos enfrentamos en nuestras vidas diarias. Es importante que éstos actos de compromiso moral diario, se lleven en contexto de los retos de ética que confronta a diario cada persona en su actividad en la sociedad; en sugerencia personal se deben llevar a cabo en un lapso diario de meditación, por la mañana. En el lapso inicial del día, la persona está predispuesta a repasar sus compromisos y avance; siendo estos momentos indicados para construirnos como personas; finalmente tomando precaución de no volvernos cínicos o apáticos ante la ‘generalización’ de actos deshonestos en la sociedad donde nos toca vivir. Siempre aspirar al cambio para bien. ¡Hasta la próxima columna!

Por: Nissim Heffes  
CEO & Founder de Positive  
Compliance LLC.



CERTIFICADO

# GCP COMPLIANT

LA DIFERENCIA ENTRE EVALUAR  
Y RESOLVER.

COMPRÚEBELO USTED MISMO.

La Gestión de Cumplimiento' ha permitido introducir un nuevo paradigma en los esfuerzos institucionales para reducir de manera efectiva los incidentes de corrupción, reconociendo en ello la influencia del entorno en la monetización de actos de corrupción.

# Noticias Positive

## Iniciamos entregas de Certificados GCP Compliant, Ciclo 2019



El pasado lunes 11 de marzo, la empresa SummitAgro nos honró con el inicio de ciclo para la entrega de los certificados 'GCP Compliant' en todas las organizaciones participantes. En la foto aparecen (Izquierda a derecha) Jorge Fernandez (Presidente & CEO, SummitAgro), Nissim Heffes (Positive), Juan Carlos García y Zayda Castrejón. ¡Enhorabuena!



# ¡Nuevas Funciones en el Sistema GCP!

The screenshot displays the GCP system interface. On the left is a dark sidebar with navigation options: 'Atas' (Personas, Usuarios, Entidades), 'Consultas' (Resultados, Facturacion), and 'Soporte' (Casos, Contacto). The main area shows a table of users with columns for 'Género', 'Semáforo', 'Persona', and 'Posición'. The 'Semáforo' column contains colored circles with labels like 'EX', 'RSE', and 'BI'. On the right, a 'Semáforo' panel shows a dropdown menu with options: 'Excelente', 'Bien', 'Regular', and 'Riesgo'. Below this, there are five 'Otras opiniones' (Other opinions) sections, each with a dropdown arrow.

Género	Semáforo	Persona	Posición
♀	EX	Sanchez Martinez Alicia	RSE P Responsable Farmacia ( RSE )
♂	EX	SANTILLAN ZAVALA JUAN CARLOS	RSE Prevendedor ( RSE )
♂	RSE	GARCÍA RODRÍGUEZ HYRUM	RSE Condominios - Supervisor Mantenimiento ( RSE )
♂	EX	HERNANDEZ MARTINEZ AARON	RSE Prevendedor ( RSE )
♂	RSE	Chávez Sánchez Johnny	Monitorista ( GCP )
♂	RSE	Marmolejo Cardiel Javier	Vendedor ( GCP )
♂	BI	Aicántara Trejo Jovany	Monitorista ( GCP )
♂	EX	MARTINEZ MARTINEZ JUAN LUIS	RSE Chofer Repartidor ( RSE )
♂	RSE	Marmolejo Cardiel Javier	Vendedor ( GCP )

Este lunes 01 de abril el Sistema GCP incorporará 'Paginación' - función que permite mayores facilidades en la navegación de resultados; y 'Comentarios Concatenados' que permite la colaboración y comentarios de múltiples analistas en un mismo resultado - todo ello sin afectar el desempeño y sugerencia automática del sistema que todos conocemos. ¡Esperamos sus comentarios!

Por: Nissim Heffes  
CEO & Founder de Positive  
Compliance LLC.

POSITIVE COMPLIANCE

# GCP GOBIERNO

LA DIFERENCIA ENTRE EVALUAR  
Y RESOLVER

La insuficiencia de resultados y cumplimiento en la estrategia federal anticorrupción - basada en el llamado 'Control de Confianza' - obliga a las autoridades replantear sus fundamentos.



# DESIGUALDAD



## En los Medios

Un esquema de corrupción para facilitar el ingreso de jóvenes de familias adineradas a algunas de las mejores universidades de Estados Unidos ha dado pie a varias reflexiones políticas, económicas y éticas en torno a la desigualdad social en ese país pero que tienen aplicación universal.

En el caso específico de la educación formal de los jóvenes, la desigualdad en su calidad y duración repercute, y mucho, en las oportunidades de su desarrollo en el mercado de trabajo.

Desde el origen mismo de la ciencia y la filosofía políticas de occidente, dos milenios y medios atrás, aparecieron las preocupaciones y reflexiones en torno a las causas y efectos de las desigualdades sociales. Y entorno al sistema educativo y a las divisiones dentro de cada sociedad bien vale la pena volver a platón y a lo que él asentó en La República (380 a.c.) Este devoto discípulo de Sócrates, nacido en el seno de una familia rica, vio en la educación pública de niños y jóvenes un poderoso instrumento - el principal- para la construcción de su ideal: la "sociedad justa".

Para el filósofo ateniense, que había examinado el sistema educativo de Esparta, resultó obvio que era una obligación del estado de proveer a todos sus futuros ciudadanos-ricos y pobres, hombres y mujeres -, desde su infancia hasta su juventud, de una educación de calidad y sin distinciones de clase. Esta igualdad en la etapa formativa del conjunto concluiría en la juventud, cuando los individuos intelectualmente más desarrollados deberían ingresar a instituciones de educación superior que les permitirían profundizar en los grandes temas del conocimiento y, también, en la naturaleza de su responsabilidad social: el cumplimiento de sus deberes en la defensa y administración de la polis.

Finalmente, a una minoría a los más aptos- una auténtica meritocracia- se les daría la responsabilidad de la dirección política del Estado, suponiendo que el conocimiento que les daría su larga educación, más su experiencia, capacidad y fidelidad a sus deberes cívicos, les habría transformado en auténticos individuos comprometidos con el conocimiento y la verdad, en "reyes filósofos".

La reforma de la reforma educativa y de las fuentes de recursos para ponerla en marcha, son vías para seguir en la larga y complicada tarea de nivelar el campo en el que se desarrollen nuestros jóvenes. Serían modestos pasos en la construcción de lo imposible: la "sociedad justa" a la que aspiró Platón y tantos más.

Por: Lorenzo Meyer  
Licenciado en relaciones internacionales por  
el Centro de Estudios Internacionales  
Fuente: EL UNIVERSAL

POSITIVE COMPLIANCE

GCP  
SUSCRIBETE

A NUESTRO NEWSLETTER



# El Movimiento Me Too Y El Acoso Sexual En Las Empresas.

El movimiento Me Too Escritores Mexicanos surgió la tercera semana de marzo para denunciar los casos de acoso sexual que han sufrido mujeres en el círculo de literario en México. Todo había empezado con un tuit, como difundió mexico.com en un video de sus redes sociales.

“Un hombre poderoso del círculo literario” había manipulado, embarazado y golpeado a 10 mujeres. Su nombre: Herson Barona. A partir de entonces, las mujeres del gremio literario lanzaron un movimiento con el hashtag #MeTooEscritoresMexicanos, donde se dieron a conocer más casos de acoso sexual como condición para permanecer o formar parte de un círculo que los hombres creen que solo pertenece a ellos.

A partir del jueves 21 de marzo y los siguientes días, el movimiento se extendió a otros gremios, como el de cine, el de periodistas, abogados y políticos. Las cuentas en Twitter de Periodistas Mexicanas Unidas, al igual que Me Too Políticos o Me Too Cine Mexicano y Me Too Empresarios, Me Too Académicos comenzaron a recibir denuncias de mujeres dispuestas a señalar a sus acosadores, ya fuera de forma anónima o dando su nombre. Así se conocieron de cientos de casos de acoso cometidos por hombres con descripciones detalladas, momentos y lugares, muchos de los cuales no dudamos un segundo que fueran reales. El espectro de niveles de violencia va desde la insistencia de salir con alguien, el denigrar a las mujeres por su físico, hasta casos altamente graves como violaciones.





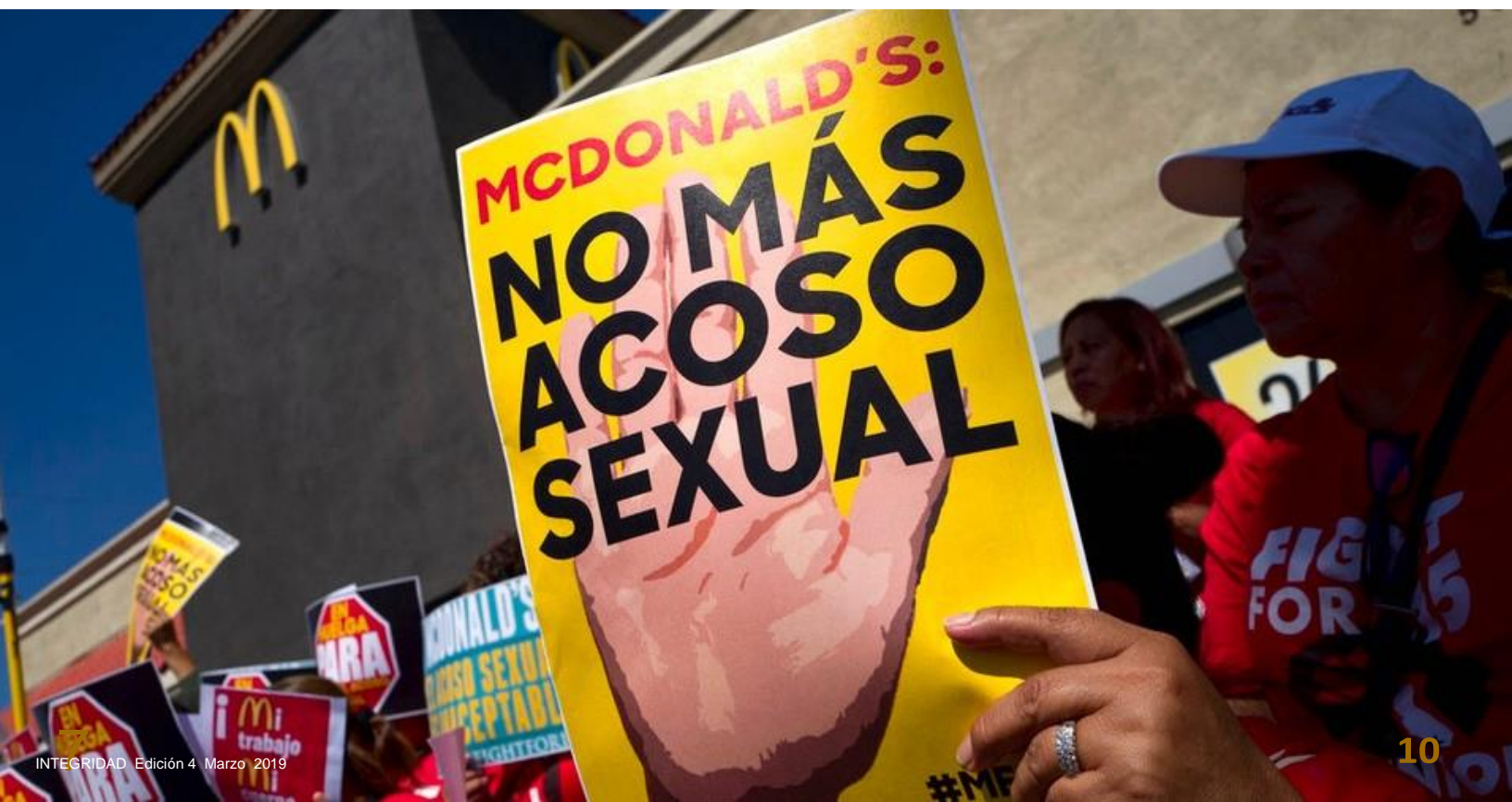
La ola de denuncias sacó a la luz una serie de conductas que han sido vistas como “normales” o casos donde las instituciones públicas y privadas cuestionan en primer lugar la conducta de las mujeres, tratando de obtener algún indicio que pudo “dar pie” o “provocado” que el otro la “invitara a salir” o “pensara que quería algo con él”. En muchos casos se puso en evidencia que las mismas empresas han ignorado los casos de acoso o quien acaba sin trabajo es, por lo general, la mujer afectada. Por eso es que muchas de ellas prefieren callar, renunciar, cambiar de empleo o alejarse de su agresor por miedo, por vergüenza a ser señaladas o porque saben que su agresor va a salir impune. Sabemos que las denuncias por acoso tienen poco éxito por la vía penal debido a que es un delito que suele ocurrir cuando solo están las dos personas y hay pocas oportunidades de ofrecer evidencia. Sólo queda la palabra de la mujer ante la del hombre y vivimos en un sistema que ha favorecido a los hombres por siglos y que sigue permeando tanto en las políticas públicas como en la forma de diseñar las leyes y de organizar una empresa. Por lo general, ponen un hombre al mando.

Frases como “calladita te ves más bonita”, “cruza las piernas”, “no pareces mujercita”, “compórtate”, “se ve mal en una mujer...” se han internalizado como cualidades de una mujer. Todo empieza desde la familia, las escuelas, e incluso las universidades, que no han quedado libres de actos de acoso de profesores hacia sus alumnas y que replican los alumnos en contra de la dignidad e integridad de sus compañeras. El acoso sexual es una conducta asesina que se ha preservado por siglos. No hay más que ver las cifras de denuncias de acoso sexual en la Máxima Casa de Estudios, la UNAM. De junio de 2017 a junio de 2018 un total de 251 personas ha denunciado actos de violencia de género, el 98% son mujeres, mientras que el 97.2% de los presuntos agresores son hombres.



Si las alumnas creen que no le harán nada al profesor que la quiere besar en la boca cada vez que la saluda, o que la toma por la cintura o la obliga a despedirse, tiene razón. “Entre junio de 2017 y junio de 2018, 71 académicos fueron sancionados administrativamente por casos de violencia de género; sin embargo, solamente a 14 de ellos les rescindieron el contrato, es decir, solo el 19.7%”.

Es una evidencia más de que el sistema ha sostenido esas conductas y ha puesto por encima de las mujeres la palabra de los hombres, sin importar lo demás. Esas conductas se reproducen en las empresas. Estas deben comenzar a poner el ejemplo y a crear incentivos para tener ambientes de trabajo sanos, abiertos y justos, con respeto total a mujeres y hombres, contar con protocolos de actuación para atender las denuncias de acoso. En Estados Unidos así ocurre y no porque sean una mejor sociedad, sino porque las leyes están diseñadas para sancionar económicamente a las empresas en donde ocurran actos de acoso sexual. Así que sus empleados tienen muy presente de que al mínimo intento de intentar ofender a una mujer, insistir en querer tener relaciones con ella, hacer comentarios o tener una conducta con fines sexuales, será despedido



El daño que provoca en las mujeres los actos de acoso dura años aún con terapia de por medio. Estos suelen darse entre pares o cuando hay una relación de poder: jefe-empleada, director-subalterno. Muchas de las reacciones de los hombres han sido arrepentimientos instantáneos y disculpas o justificaciones absurdas como “yo pensé que quería”, “es que ella nunca me dijo que no”, “creí que le gustaba que insistiera” o “ella es la que venía vestida con todo de fuera”. Eso es mantener la narrativa que ha mantenido a las mujeres en una posición de desventaja. El periódico Reforma anunció esta semana el despido de su director de Operaciones después de la denuncia de una exempleada, quien por varios años había denunciado el acoso de su jefe. Adivinen qué: quien fue despedida primero, fue la empleada. Solo hasta que llegó el movimiento Me Too Periodistas, y con un nuevo director, el periódico despidió al director señalado. La mujer perdió su empleo y hubo un sistema, al interior de la empresa que sostuvo esa injusticia por años. El buen ejemplo se pone desde arriba.

Por: Nadia Sanders  
reportera en la Ciudad de México. Ha  
trabajado en medios como Reforma y  
CNNMéxico







# GCP

by  
Positive Compliance



[www.positivecompliance.com](http://www.positivecompliance.com)