PROGRAMA DE
ESPECIALIZACIÓN INTERNACIONAL

SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO

ISO 37001

SESION 05

Contexto de la organización / Liderazgo

4.5 EVALUACIÓN DEL RIESGO DE SOBORNO

“Todas las organizaciones, no importa si son grandes o pequeñas, se enfrentan a factores internos y externos que le quitan certeza a la posibilidad de alcanzar sus objetivos.

Este efecto de falta de certeza es el “RIESGO” y es inherente a todas las actividades del Negocio”.

Kevin Knight, Chair of ISO/TC 262.

4.5 EVALUACIÓN DEL RIESGO DE SOBORNO

4.5.1 La organización debe realizar de forma regular evaluaciones del riesgo de soborno que deben:

a) identificar el riesgo de soborno que la organización podría anticipar razonablemente teniendo en cuenta los factores enumerados en el apartado 4.1;

b) analizar, evaluar y priorizar los riesgos de soborno identificados;

c) evaluar la idoneidad y eficacia de los controles existentes de la organización para mitigar los riesgos de soborno evaluados

4.5.2 La organización debe establecer criterios para evaluar su nivel de riesgo de soborno, que debe tener en cuenta las políticas y objetivos de la organización.

4.5 EVALUACIÓN DEL RIESGO DE SOBORNO

4.5.3 La evaluación del riesgo de soborno debe ser revisada:

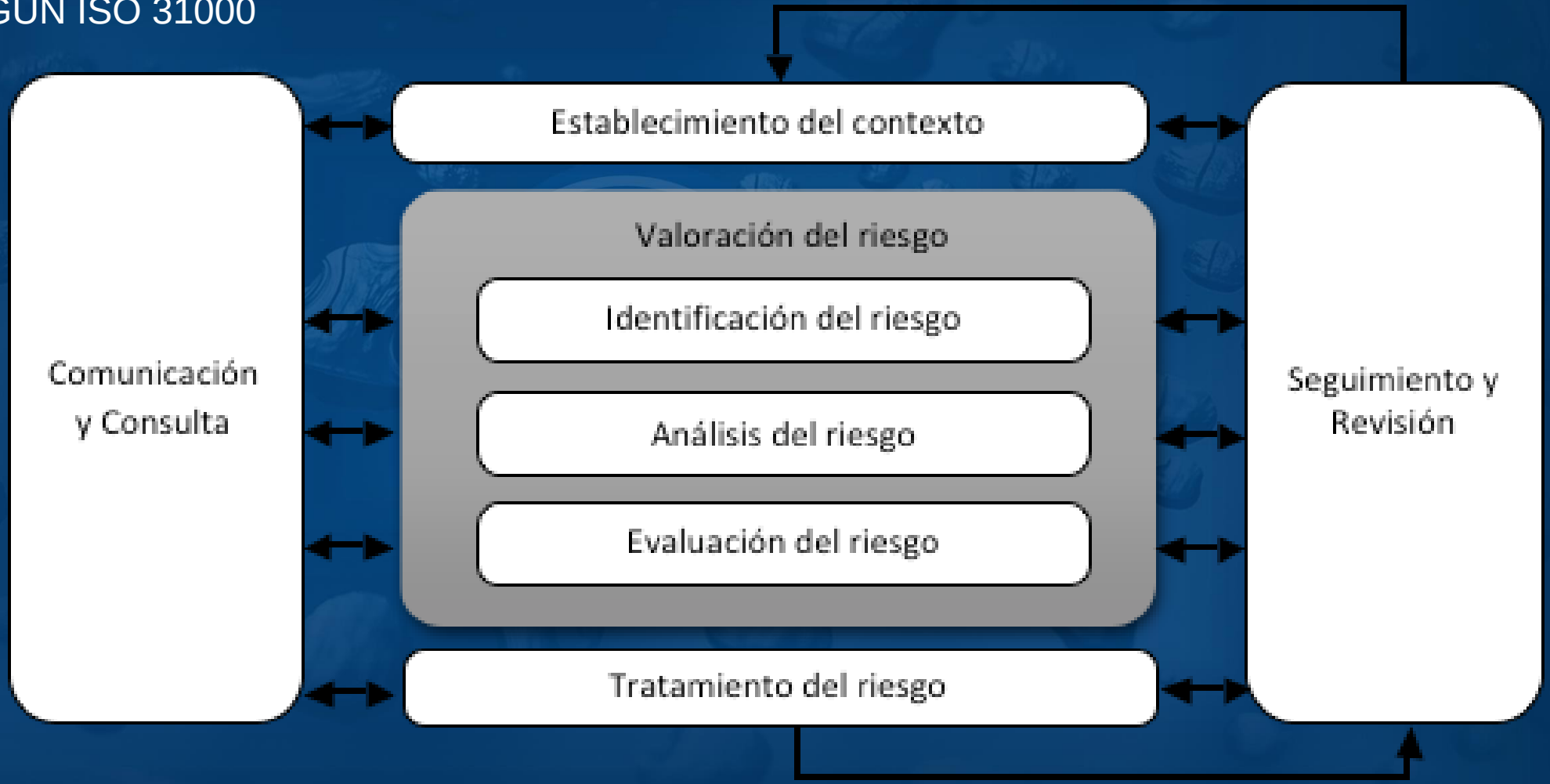
a) de forma regular de modo que los cambios y la nueva información puedan evaluarse adecuada mente, con base en el tiempo y la frecuencia definidos por la organización;

b) en el caso de un cambio significativo en la estructura o las actividades de la organización.

4.5.4 La organización debe conservar la información documentada que demuestra que se ha llevado a cabo la evaluación del riesgo de soborno, y que se ha utilizado para diseñar o mejorar el sistema de gestión antisoborno.

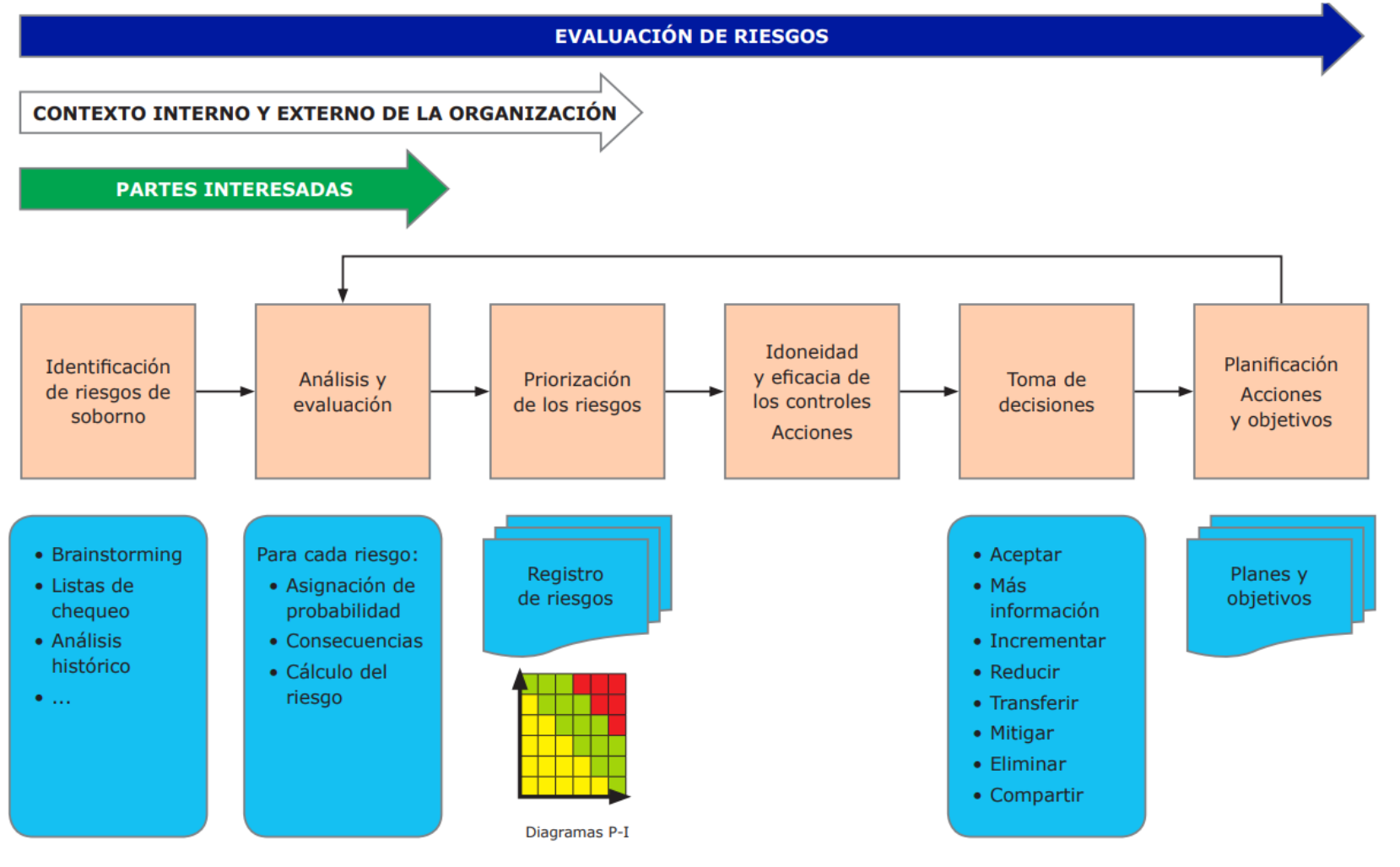
4.5 EVALUACIÓN DEL RIESGO DE SOBORNO

MODELO SEGÚN ISO 31000

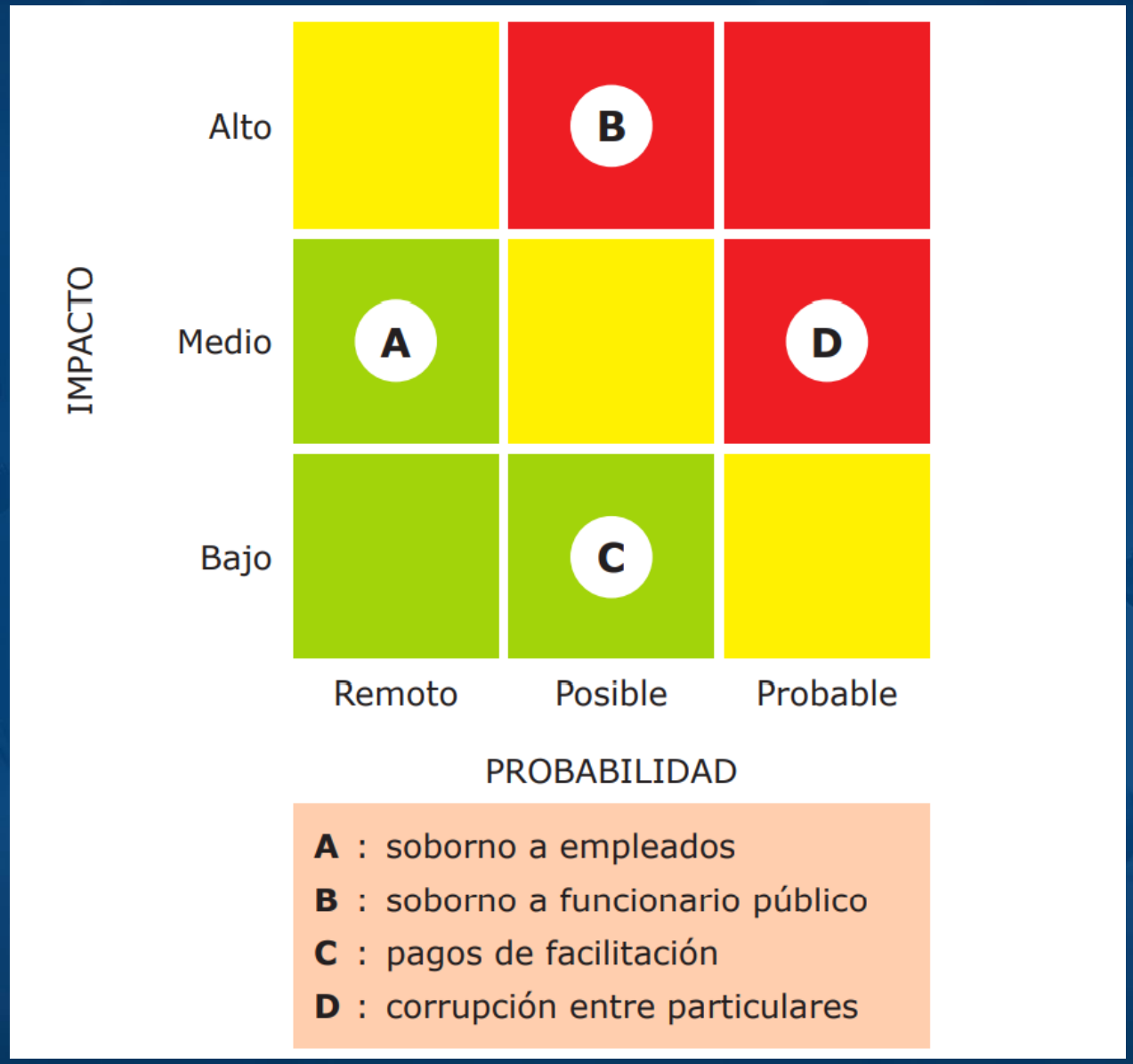


4.5 EVALUACIÓN DEL RIESGO DE SOBORNO

MODELO SEGÚN ISO 31000



4.5 EVALUACIÓN DEL RIESGO DE SOBORNO

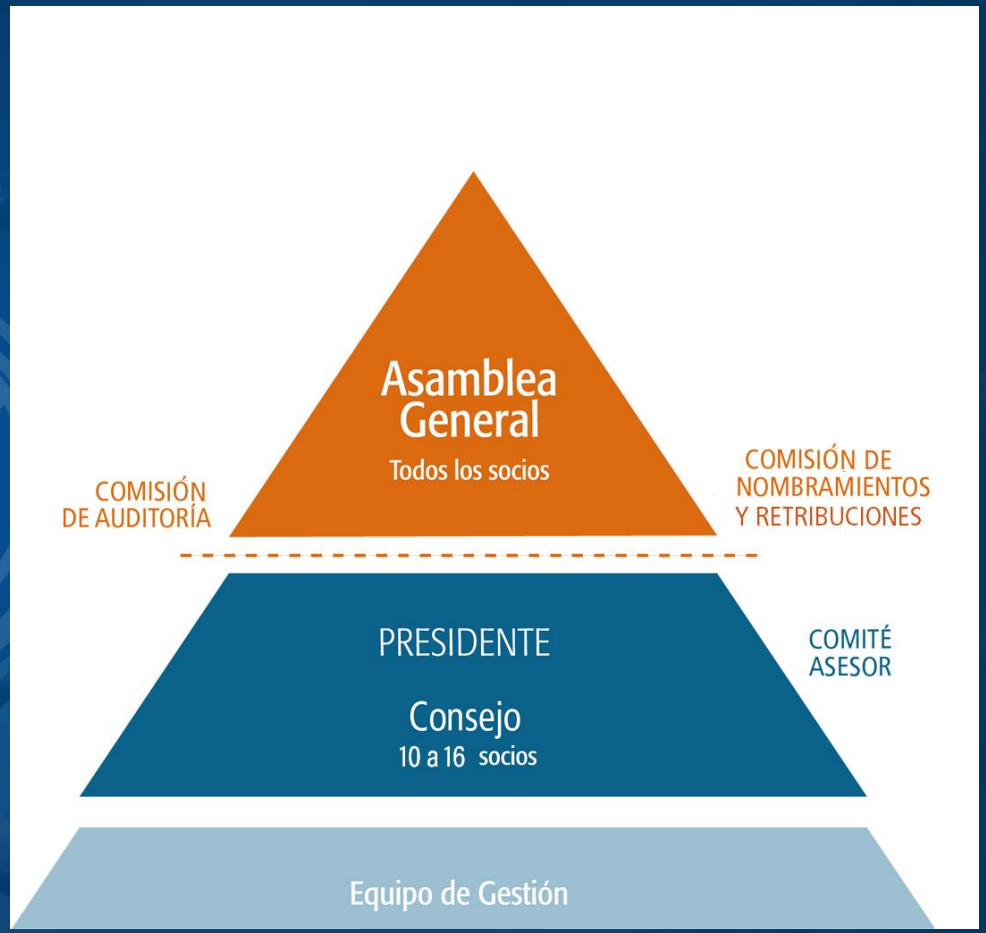


5 LIDERAZGO

5.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO

5.1.1 ORGANO DE GOBIERNO

El órgano de gobierno es el «grupo u organismo que tiene la responsabilidad y autoridad fundamental de las actividades, la gobernabilidad y las políticas una organización y al que la alta dirección informa y le rinde cuentas»



5.1.1 ORGANO DE GOBIERNO

Cuando la organización cuente con un órgano de gobierno, dicho órgano debe demostrar su liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión antisoborno a través de:

a) aprobar la política antisoborno de la organización;

b) asegurar que la estrategia de la organización y la política antisoborno se encuentren alineadas;

c) recibir y revisar, a intervalos planificados, la información sobre el contenido y el funcionamiento del sistema de gestión antisoborno de la organización;

d) requerir que los recursos adecuados y apropiados, necesarios para el funcionamiento eficaz del sistema de gestión antisoborno, sean asignados y distribuidos;

e) ejercer una supervisión razonable sobre la implementación del sistema de gestión antisoborno de la organización por la alta dirección y su eficacia.

Estas actividades deben llevarse a cabo por la alta dirección, si la organización no tiene un órgano de gobierno.

5.1.2 ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión antisoborno:

a) asegurándose de que el sistema de gestión antisoborno, incluyendo la política y los objetivos, se establezca, implemente, mantenga y revise para bordar adecuadamente los riegos de soborno de la organización;

b) asegurándose de la integración de los requisitos del sistema de gestión antisoborno en los procesos de la organización;

c) desplegando recursos suficientes y adecuados para el funcionamiento eficaz del sistema de gestión antisoborno;

d) comunicando interna y externamente lo relacionado con la política antisoborno

e) comunicando internamente la importancia de la gestión eficaz antisoborno y la conformidad con los requisitos del sistema de gestión antisoborno;

5.1.2 ALTA DIRECCIÓN

f) asegurándose que el sistema de gestión antisoborno esté diseñado adecuadamente para lograr sus objetivos;

g) dirigiendo y apoyando al personal para contribuir a la eficacia del sistema de gestión antisoborno;

h) promoviendo una cultura antisoborno apropiada dentro de la organización;

i) promoviendo la mejora continua;

j) apoyando a otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo en la prevención y detección de soborno en la medida en la que se aplique a sus áreas de responsabilidad;

k) fomentando el uso de los procedimientos para reportar la sospecha de soborno y el soborno real

l) asegurándose de que ningún miembro del personal sufrirá represalias, discriminación o medidas disciplinarias o por informes hechos de buena fe o sobre la base de una creencia razonable de violación o sospecha de violación a la política de antisoborno de la organización, o por negarse a participar en el soborno, incluso si tal negativa puede dar lugar a la pérdida de negocios para la organización (excepto cuando el individuo participó en la violación);

m) reportando a intervalos planificados, al órgano de gobierno (si existe) sobre el contenido y el funcionamiento del sistema de gestión de antisoborno y de las denuncias de soborno graves y/o sistemáticas.

5.2 POLÍTICA ANTISOBORNO

La alta dirección debe establecer, mantener y revisar una política antisoborno que:

a) prohíba el soborno;

b) requiera del cumplimiento de las leyes antisoborno que sean aplicables a la organización;

c) sea apropiada al propósito de la organización;

d) proporcione un marco de referencia para el establecimiento, revisión y logro de los objetivos antisoborno;

e) incluya el compromiso de cumplir los requisitos del sistema de gestión antisoborno;

f) promueva el planteamiento de inquietudes de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, en confianza y sin temor a represalias;

g) incluya un compromiso de mejora continua del sistema de gestión antisoborno;

h) explique la autoridad y la independencia de la función de cumplimiento antisoborno; y

i) explique las consecuencias de no cumplir con la política antisoborno

EJEMPLO POLÍTICA ANTISOBORNO

PERÚ | Ministerio de Salud | Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria

1. Implementar y mantener un Sistema de Gestión Integrado relacionado a la calidad y antisoborno, comprometiéndose a cumplir los requisitos establecidos en las normas ISO 9001:2015 e ISO 37001:2016; y, cumplir con las exigencias legales, normativas y otros acuerdos suscritos por la organización.

2. Mejorar continuamente el Sistema de Gestión Integrado y nuestros procesos, para la atención oportuna y eficaz, mejorando la satisfacción de clientes internos y externos.

3. Prohibir cualquier intento o acto de soborno en todos los niveles de la organización, fomentando una cultura responsable y cumpliendo la Ley Código de Ética de la Función Pública y relacionadas.

4. Promover la integridad de los trabajadores, otorgando al oficial de cumplimiento antisoborno autoridad e independencia en la lucha preventiva contra el soborno en la organización, atendiendo consultas de buena fe sobre una base razonable de confianza sin temor a represalias.

5. Cumplir la política del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Antisoborno, caso contrario, considerando que el desarrollo de los procesos se sustenta en normas legales, toda persona, independientemente del régimen de contratación o cargo, que incumpla la presente política, será sometida a la aplicación de medidas contractuales o disciplinarias según corresponda.

5.2 POLÍTICA ANTISOBORNO

La política antisoborno debe:

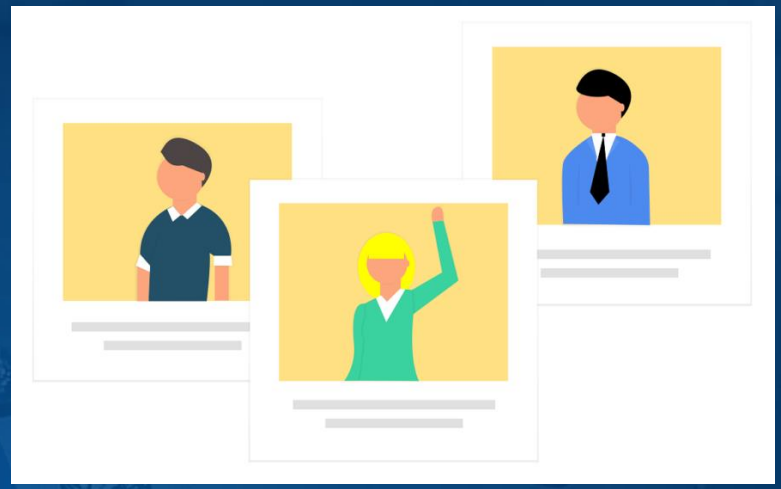
— estar disponible como información documentada;

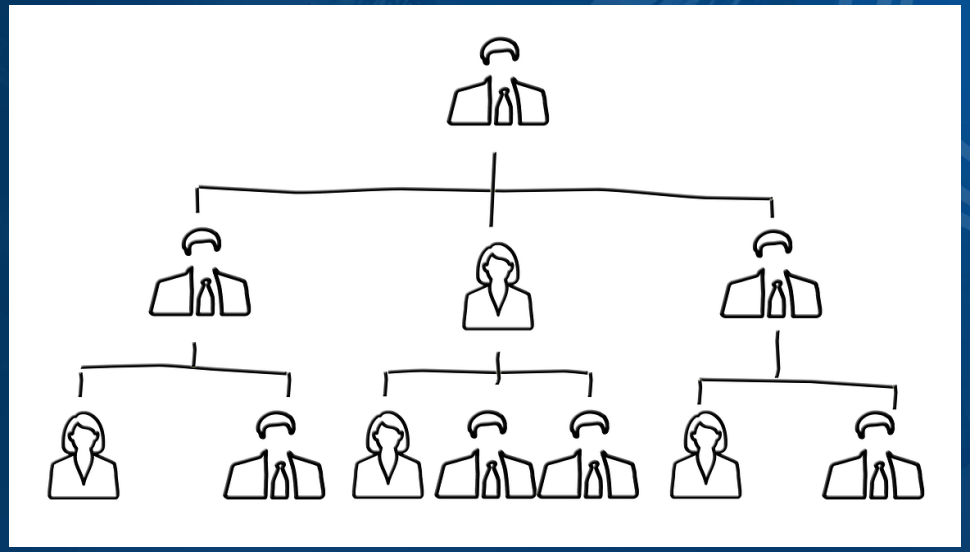
— comunicarse en los idiomas apropiados dentro de la organización y a los socios de negocios que representan más que un riesgo bajo de soborno;

— estar disponible a las partes interesadas pertinentes, según corresponda.

5.3 ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN

Si bien los roles y las responsabilidades suelen estar por lo general correctamente definidas y documentadas, no es tan habitual encontrarse con la determinación clara de las autoridades necesarias para llevar a cabo las funciones y responsabilidades establecidas. La alta dirección debe otorgar el poder de decisión necesario para lograr los objetivos planificados.





En la práctica y en el día a día es bastante frecuente que en muchas organizaciones la alta dirección defina funciones y responsabilidades, pero no tanto la autoridad necesaria para poder ejercerlas. La responsabilidad asignada a una persona o comité debe ser coherente con la autoridad de la misma, y viceversa.

5.3 ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN

5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización

5.3.1 Roles y responsabilidades

La alta dirección debe tener la responsabilidad general de la implementación y el cumplimiento del sistema de gestión antisoborno tal como se describe en el apartado 5.1.2.

La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes se asignen, se comuniquen dentro y a través de todos los niveles de la organización.

Los directores en cada nivel deben ser responsables de requerir que los requisitos del sistema de gestión antisoborno se apliquen y se cumplan en su departamento o función.

El órgano de gobierno (si existe), la alta dirección y cualquier otro miembro del personal deben ser responsables de entender, cumplir y aplicar los requisitos del sistema de gestión antisoborno en lo que respecta a su rol en la organización.

5.3.2 FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO ANTISOBORNO

La norma define la función de cumplimiento antisoborno como: “Personas con responsabilidad y autoridad para la operación del sistema de gestión antisoborno”.

Esta función puede ser llevada a cabo por una persona o por un comité u órgano colegiado. En algunas organizaciones esta función puede recaer en el compliance officer

En organizaciones grandes puede ser realizada por un comité que incorpore personas con diferentes conocimientos y experiencia, mientras que en una más pequeña, es probable que la haga una persona, a tiempo parcial y combinada con otras respon sabilidades.

Deberá asignarse a la persona o personas que tengan la competencia, la posición, la autoridad y la independencia apropiadas para poder realizar estas actividades correc tamente y con eficacia

5.3.2 FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO ANTISOBORNO

La función de cumplimiento debe tener las responsabilidades y autoridades para realizar las siguientes actividades:

a) Supervisar el diseño correcto y la implementación del sistema de gestión anti soborno por parte de la organización.

b) Proporcionar asesoramiento y orientación al personal sobre el sistema de gestión antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno.

c) Asegurarse de que el sistema de gestión antisoborno es conforme con los requi sitos de la norma. Para ello, establecerá los mecanismos y controles necesarios para lograr este objetivo

d) informar sobre el desempeño del sistema de gestión antisoborno al órgano de gobierno (si existe) y a la alta dirección y a otras funciones de cumplimiento, según corresponda.

5.3.3 DELEGACIÓN DE TOMA DE DECISIONES

En los casos en los que se delegue la autoridad por parte de la alta dirección para tomar decisiones en las que exista un riesgo de soborno superior a bajo, la norma establece la necesidad de establecer un proceso de toma decisiones o un conjunto de controles para evitar conflictos de intereses.

La norma define conflicto de intereses como: “Situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor del personal en el desempeño de sus obligaciones hacia la organización”.

En la práctica, para evitarlos, la delegación puede consistir en la elaboración y apro bación de un procedimiento o mediante otro tipo de mecanismos o controles como comités de supervisión, autorizaciones o dobles o triples firmas