

# Actualización de la Norma ISO 37001:2025

## Sistema de Gestión Antisoborno

# QA

CERTIFICATION  
SERVICES  
LATAM S.A.C.



### Ing. Jaime Alonso Yañez Sotelo

LA ISO 9001, LA ISO 14001, LA ISO 45001, LA ISO 37001, LI 37001, LA  
ISO 37301, LA ISO 21001, LA ISO 22301, LI ISO 22301

# EXPOSITOR

**Ingeniero Industrial, Master en Prevención de Riesgos Laborales, MBA en Gestión de Riesgos, Maestría en Gestión Económica de Riesgos de Desastres y Desarrollo Sostenible, Diplomado en Gerencia de Calidad, Competencias en Compliance, Gestión de Riesgos, Antisoborno, Continuidad del Negocio, con experiencia en Implementación de Sistemas de Gestión Proyectos de Edificaciones Urbanas y de Infraestructura, Plantas industriales, Industria Metal Mecánica Pesada, Industria Farmacéutica, Servicios, Etc., bajo estándares Nacionales e Internacionales.**

**Tutor Principal IRCA para la Formación de Auditores Internos y Auditores Líderes en las Normas ISO 45001:2018; ISO 9001:2015; ISO 14001:2015, ISO 37001; ISO 27001; ISO 21001.**

**Auditor Líder de Certificación ISO 27001, Auditor Líder ISO 21001, Auditor Líder ISO 22301, Lead Compliance ISO 19600, Auditor Líder ISO 14001, Implementador Líder ISO 37001, Implementador Líder ISO 22301, Auditor Líder ISO 45001, Auditor Líder ISO 37001, Risk Manager ISO 31000, Auditor Líder ISO 9001, Auditor Líder ISO 37301**

**Consultor Senior en la Implementación de Sistemas Integrados de Gestión en Empresas del Sector Privado y Entidades Públicas.**

**Auditor de Certificación en las Normas ISO 45001; ISO 9001; ISO 14001; ISO 37001; ISO 27001; 21001; 37301, para organismos de certificación.**

**Bombero Activo con 19 años de Servicio con el Grado de Capitán - Instructor de Bomberos**





[Ministerio del Interior](#)

## Iquitos: detienen a funcionario municipal implicado en presunto soborno

Nota de prensa

Fue capturado dentro de comuna de Parinari con gran cantidad de dinero



Fotos: MININTER

## Detienen a gobernador de Junín involucrado en entrega de soborno

Clever Mercado Méndez, actual gobernador encargado de la región Junín, fue detenido esta mañana por la Policía Anticorrupción en presencia del fiscal Aladino Lazo Pacheco en el marco de la investigación por entrega de sobornos a un grupo de consejeros para emitir un voto en contra del retorno del gobernador en licencia Fernando Orihuela Rojas.



PUBLICIDAD

**ESPECIAL.21**

Coberturas en profundidad sobre temas de **MINERÍA**

PERÚ >

## Graban a sereno de Chiclayo recibiendo presunta coima de comerciante informal

El agente estaba uniformado e iba a bordo de una moto lineal, por lo que llegó hasta las inmediaciones del Mercado Modelo. El municipio indicó que se realiza una investigación interna



## Corrupción en Perú | Las principales 14 investigaciones que implican a políticos, magistrados y empresarios

### PODER JUDICIAL DICTA 20 AÑOS Y SEIS MESES DE PRISIÓN CONTRA ALEJANDRO TOLEDO POR CASO INTEROCEÁNICA SUR

El Segundo Juzgado Colegiado de la Corte Superior Nacional de Justicia Penal Especializada, que preside la jueza Zaida Pérez, condenó a 20 años y seis meses de prisión al expresidente peruano Alejandro Toledo (78), por los delitos de corrupción.



Exgerente de Odebrecht asegura que entregó un millón de soles en efectivo a Martín Vizcarra por obra Lomas de Ilo (presunto delito de Cohecho Pasivo Propio)



En esta lista te recordamos las investigaciones abiertas que comprometen a ex autoridades de todos los poderes del Estado, empresarios y excandidatos. | Fuente: Fotos: Andina

¿QUIERES ESTUDIAR EN MODALIDAD PRESENCIAL?

En la UTP, nuestra modalidad presencial, es realmente presencial.

### Más sobre Judiciales



Árbitros de Odebrecht: Poder Judicial impone 4 años de cárcel contra Carlos Carrasco tras...

# RANKING DE PAÍSES MÁS CORRUPITOS EN AMÉRICA DEL SUR

	Posición	País	Posición general	Puntaje
	1	Venezuela	168	18/100
	2	Paraguay	132	29/100
	2	Bolivia	132	29/100
	4	Ecuador	114	34/100
	5	Perú	105	35/100
	5	Brasil	105	35/100
	7	Colombia	99	36/100
	8	Guayana	93	37/100
	9	Argentina	85	40/100
	10	Surinam	73	43/100
	10	Chile	27	67/100
	12	Uruguay	23	70/100



Fuente: Transparencia Internacional.

ULTIMAHORA



QA  
CERTIFICATION  
SERVICES  
LATAM S.A.C.

# Perú y El Costo de la Corrupción



**S/ 12 mil millones se pierden al año en corrupción**

**Perú ocupa el puesto 101 de 176 entre los países con mayores índices de percepción de corrupción**

**La compañía Odebrecht pagó US\$29 millones en sobornos al menos en tres gobiernos peruanos**

Si hacemos un cálculo sencillo, siendo el PIB de PERÚ aprox. (2015) unos 173.000 Millones de Euros, esto nos daría a entender que en PERÚ se destinan a SOBORNOS al menos...



**3.460 MILLONES DE EUROS** cada año...

## Nueva ISO 37001: Inacal promueve implementación de sistemas de gestión antisoborno

Nota de prensa

Ante el aumento del índice de percepción de actos de corrupción y soborno a nivel global



### Principales Cambios en la Norma:

- Gestión de conflictos de intereses: se abordan de manera más efectiva los conflictos de intereses, promoviendo una mayor transparencia.
- Cultura del compliance: se enfatiza la importancia de fomentar una cultura organizacional ética y transparente, alineando la gestión antisoborno con la gobernanza corporativa.
- Cambio Climático: se incorpora el impacto del cambio climático en la gestión antisoborno, reconociendo su relevancia en el contexto actual.

La implementación de la nueva ISO 37001 es un paso crucial para cualquier organización que desee no solo cumplir con las normativas y elevar sus estándares internacionales, sino también liderar con el ejemplo en la lucha contra el soborno.

El Inacal, como miembro activo de la Organización Internacional de Normalización (ISO), ha participado en el desarrollo de esta nueva edición y consciente de la relevancia de esta norma técnica, se realizó el webinar "**Nueva ISO 37001 Lleva tu organización al siguiente nivel en gestión antisoborno**", contando con la presencia de expertos internacionales y nacionales en la materia.

Para acceder a esta información pueden visitar el siguiente enlace:

<https://www.facebook.com/inacalperu/videos/2025335727947435>

Lima, 18 de marzo del 2025



En el caso peruano, muchos de estos tipos de corrupción han sido asumidos como delitos en el Código Penal y otros tantos son considerados faltas administrativas. En el ámbito penal, tenemos por ejemplo las siguientes figuras:

1. **Cohecho:** El empleado público busca obtener u obtiene dinero u otro beneficio a cambio de realizar y omitir una conducta funcional.
2. **Peculado:** Apropiación de los bienes del Estado por parte de los empleados públicos a su favor o de terceros, así como el uso indebido de los mismos para un fin distinto al que le corresponde.
3. **Colusión:** Concertación entre un empleado público y personas particulares en los procesos de contratación pública para defraudar al Estado.
4. **Malversación de fondos:** uso distinto al que estaba destinado el dinero o bienes que administra el empleado público, afectando el servicio o la función pública encomendada.
5. **Tráfico de influencias:** invocación de influencias reales o simuladas ante un empleado público que conozca un caso judicial o administrativo, a cambio de recibir dinero u otro beneficio.
6. **Enriquecimiento ilícito:** Incremento de patrimonio del empleado público sin justificación en relación a sus ingresos legítimos.
7. **Concusión:** El empleado público, abusando de su cargo, obliga o induce a otra persona a dar o prometer indebidamente un bien o beneficio patrimonial.
8. **Negociación Incompatible:** El empleado público que indebidamente, en provecho propio o de terceros, se interesa por cualquier contrato u operación en el que interviene en virtud de su cargo



En el ámbito administrativo se puede identificar ciertas prácticas que podrían tener vinculación con actos de corrupción. Entre estas tenemos:

1. **Recibir doble remuneración del Estado:** El empleado público recibe simultáneamente remuneraciones de dos o más entidades públicas.
2. **Nepotismo:** El empleado público contrata a una persona con la que tiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad.
3. **Ventaja indebida:** El empleado público procura u obtiene beneficios económicos o de otra índole, mediante el uso de su cargo o influencia.
4. **Conflicto de intereses:** El empleado público mantiene relaciones en cuyo contexto sus intereses personales pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes y funciones.
5. **Incumplimiento del deber de imparcialidad:** El empleado público en el ejercicio de su cargo favorece a las personas, partidos políticos o instituciones con las que se encuentra vinculado.
6. **Incumplimiento del deber de cautelar los bienes del Estado:** Uso inadecuado de los bienes del Estado asignados para el desempeño de la función pública.

# Integridad pública

La integridad pública se define como la actuación coherente, con valores, principios y normas, que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron y se asegure un servicio público orientado al interés general y la generación del valor público.

La [Secretaría de Integridad Pública](#) de la [Presidencia del Consejo de Ministros](#) es responsable de desarrollar los mecanismos e instrumentos para fortalecer la lucha contra la corrupción desde un enfoque preventivo y ejerce la rectoría técnica de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.



## Modelo de Integridad Pública

Conoce los 9 componentes del Modelo de Integridad Pública, dirigidos a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades públicas frente a la corrupción y prácticas contrarias a la ética. Complementa esta información, consultando los [Etapas de implementación del estándar de integridad](#).

<b>Congreso de la Alta Dirección</b> Asegura las condiciones para fortalecer una cultura de integridad por parte de la máxima autoridad administrativa de la entidad. <a href="#">Conoce más</a>	<b>Gestión de riesgos</b> Identifico los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública y otras prácticas cuestionables contrarias a la ética. <a href="#">Conoce más</a>	<b>Políticas de integridad pública</b> Establece estándares de cumplimiento y responsabilidades como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción. <a href="#">Conoce más</a>
<b>Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas</b> Cumple las disposiciones establecidas en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. <a href="#">Conoce más</a>	<b>Controles internos, externos y auditorías</b> Asegura la implementación del Sistema de Control Interno, ejes y pasos a seguir, control gubernamental y control externo. <a href="#">Conoce más</a>	<b>Comunicación y capacitación</b> Realiza actividades de inducción y capacitación permanente para fortalecer el desempeño ético de los servidores públicos. <a href="#">Conoce más</a>
<b>Canal de denuncias</b> Asegura la gestión y seguimiento de las denuncias de corrupción recibidas en las entidades, así como la protección de los denunciantes. <a href="#">Conoce más</a>	<b>Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad</b> Evalúa y genera información útil para la toma de decisiones sobre el desarrollo del Modelo a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción. <a href="#">Conoce más</a>	<b>Encargado del Modelo de Integridad</b> Conforma la Oficina de Integridad Institucional para la ejecución de los componentes del Modelo de Integridad. <a href="#">Conoce más</a>

[Ver menos](#)



## Modelo de Prevención de Delitos

Modelo de Prevención de Delitos

Modelo de Prevención de Delitos

Marco Normativo

Recursos Elaborados por SMV

Lineamientos y pautas para el Modelo de Prevención

Informes Técnicos sobre Modelos de Prevención

Boletín Modelo de Prevención

Capacitaciones y/o Sensibilizaciones

Publicaciones de Funcionarios y/o Servidores

Contenidos Multimedia

Respuestas a las Consultas de la Sociedad Civil

Jurisprudencia

Estándares y/o Buenas Prácticas

Inicio > Modelo de Prevención de Delitos > Modelo de Prevención de Delitos > Recursos SMV > Lineamientos para la implementación

### Lineamientos y pautas para el Modelo de Prevención

Fecha	Descripción	
02/12/2024	Segunda Adenda. Convenio de Cooperación Interinstitucional SBS-SMV. Modelo de Prevención y SPLAFT. Firma Nov. 2024	
07/11/2024	Memorándum de Entendimiento SMV-Fiscalías Anticorrupción. Modelo de Prevención. Octubre 2024	
07/06/2021	Lineamientos para el Modelo de Prevención. SMV (versión diagramada). 2021	
31/03/2021	Resumen ejecutivo. Lineamientos para el Modelo de Prevención. SMV. 2021	
31/03/2021	Lineamientos para el Modelo de Prevención. SMV (publicado en El Peruano). 2021	
05/04/2021	Matriz Consolidada 2da y 1ra consulta ciudadana. Lineamientos. 2021	
07/01/2021	2do Proyecto de Lineamientos. 2020	
07/01/2021	1er Proyecto de Lineamientos. 2019	

## DERECHO

## Hoy entra en vigencia ley amplía lista de delitos en empresas: ¿Cuáles son?

De acuerdo con la Ley N° 30424.



**13/11/2023** Hoy lunes 13 de noviembre, entra en vigencia la norma que modifica la Ley N° 30424, la cual amplía el número de delitos por los que las empresas pueden ser sancionadas penalmente. A continuación, entérate cuales son y qué implicancia práctica tiene esta modificación.

De acuerdo con un informe legal del estudio Rodrigo, Elías & Medran Abogados, este catálogo de delitos aprobado por la Ley N° 30424 añade los siguientes delitos a los iniciales (cohecho, colusión, tráfico

## JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS



**Decreto Supremo que modifica e incorpora artículos al Reglamento de la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2019-JUS, para adecuarlo a las disposiciones de la Ley N° 31740**

**DECRETO SUPREMO  
N° 002-2025-JUS**

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:



# Contenido

## 1 | Introducción al antisoborno





# El soborno

El soborno representa una amenaza para el Estado de Derecho y el desarrollo sostenible en cualquier país del mundo.

Es claro reductor del crecimiento económico de los países, distorsiona la competencia y presenta graves riesgos legales y de imagen.



A pesar de la presencia de multitud de leyes nacionales y acuerdos internacionales dedicados a la lucha contra el soborno, esta sigue siendo una problemática en la práctica social que destruye la economía poco a poco.

Según informes del Banco Mundial: Al menos el 2 % de PIB MUNDIAL se destina a SOBORNOS.

Aproximadamente US\$ 2.7 billones

## Soborno

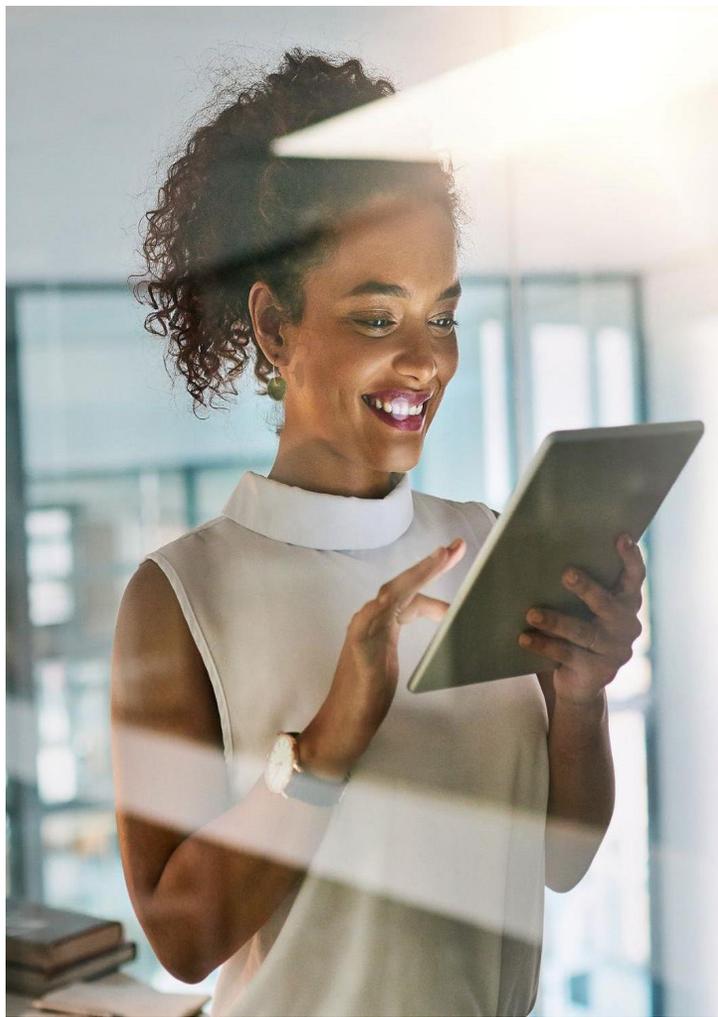


- oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una **ventaja indebida** de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como **incentivo o recompensa** para que una persona que actúe o deje de actuar en relación con el **desempeño de las obligaciones** de esa persona.



## Objetivo de la revisión de la Norma

- Las Normas ISO se revisan cada 5 años usualmente, esta revisión puede concluir en confirmar, revisar o retirar el estándar.
- La revisión de 37001 resulta de la necesidad de asegurar que la Norma se mantenga relevante, efectiva y alineada con los retos globales y las necesidades de las organizaciones.
- Las organizaciones que se encuentran certificadas con ISO 37001:2016 tendrán un proceso simple de migración hacia la nueva versión 2025.

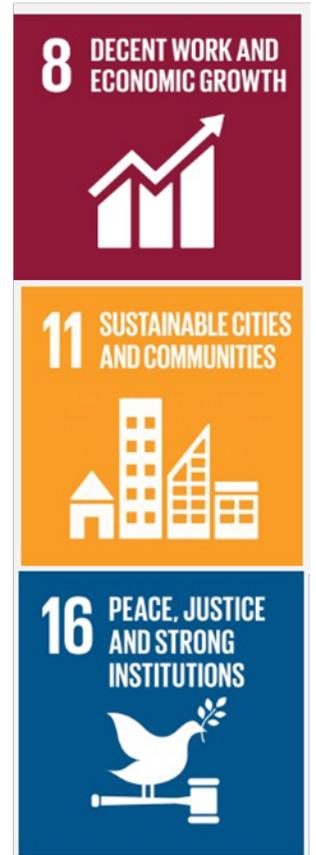
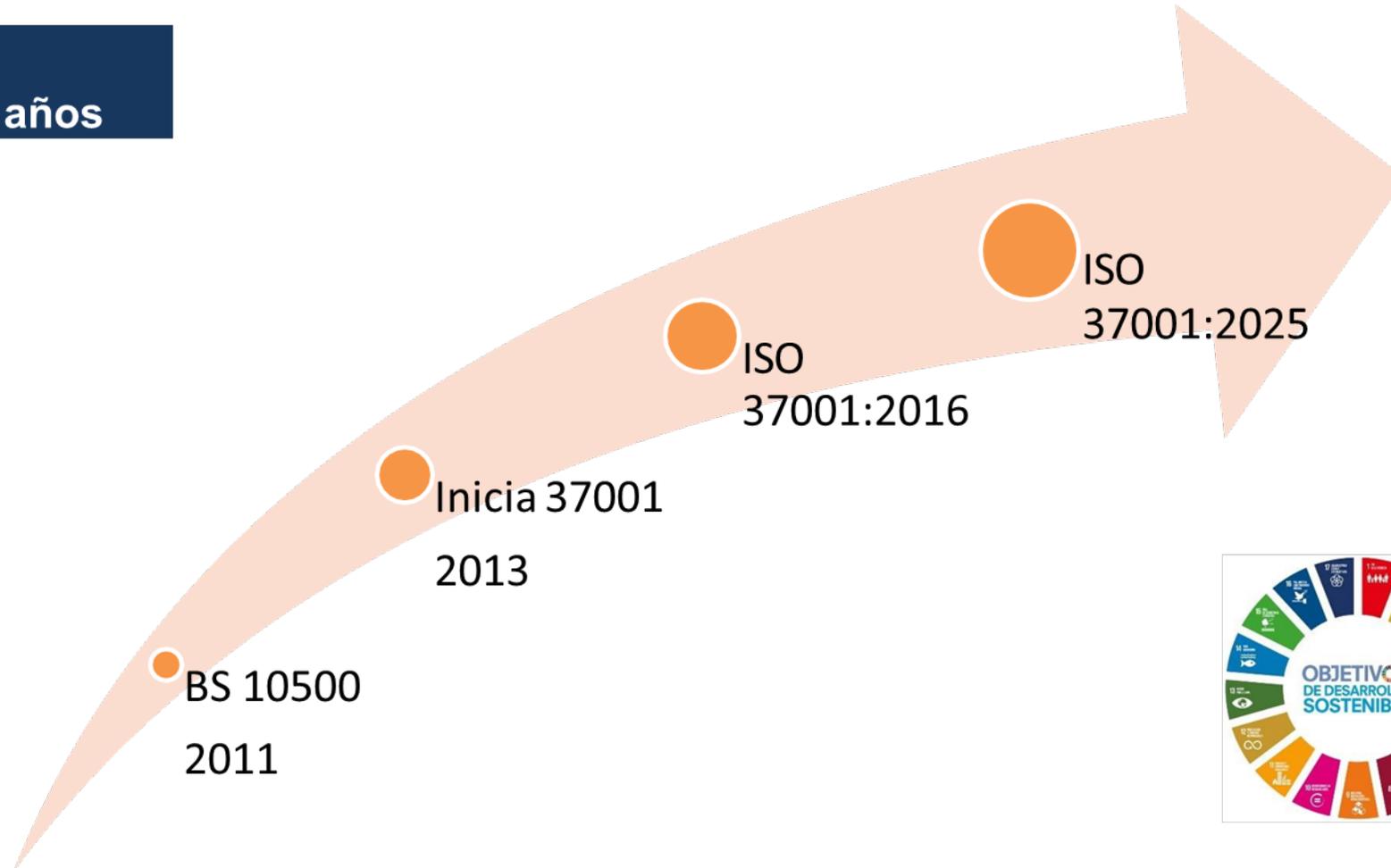


ISO/TC 309 – Gobernanza de la organizaciones

# Evolución de la Norma ISO 37001



Cada 5 años





# Resumen de los cambios

## Adición de subcláusula

- Para promover una cultura ética.
- Para evaluar las cuestiones sobre el cambio climático.
- Para mejorar la comprensión de la formación y la toma de conciencia

## Mejoras en la norma

- Nuevas recomendaciones para abordar el conflicto de interés.
- Aclaración de la función antisoborno

## Estructura armonizada

- Mejora la armonización con otros estándares.
- Incluye cambios con la última introducción a la estructura armonizada

# Cambios en Términos y Definiciones



## Órgano de Gobierno

- Persona o grupo de personas que tienen la máxima responsabilidad por toda la organización.
- Nota 1: consejo de administración, un consejo de supervisión, un director único, directores solidarios o fiduciarios.
- Nota 2: “alta dirección” para describir un rol que dependiendo de la norma y del contexto organizacional, reporta al órgano de gobierno y es responsable ante él.



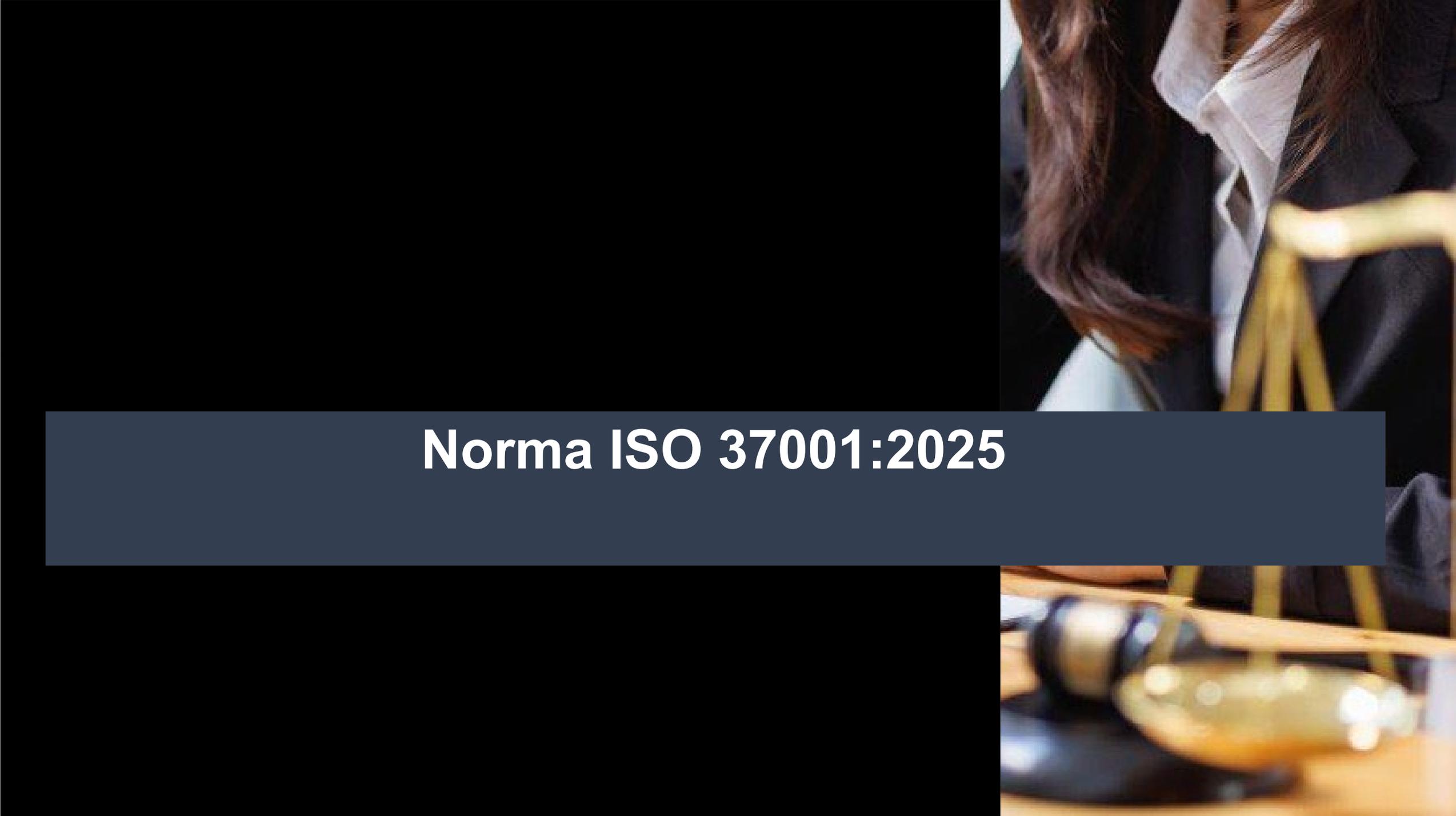
## Conflicto de Interés

- Situación en que una parte interesada tiene un interés personal o de la organización, directa o indirectamente que pueda comprometer o interferir con la capacidad de actuar imparcialmente en el desempeño de sus funciones en el mejor interés de la organización.
- Nota 1: tipos: empresariales, financieros, familiares, profesionales, religiosos o políticos.
- Nota 2: El interés de la organización se refiere a los intereses de un (área, un equipo o un departamento) más que a las de un individuo.



## Cultura Antisoborno

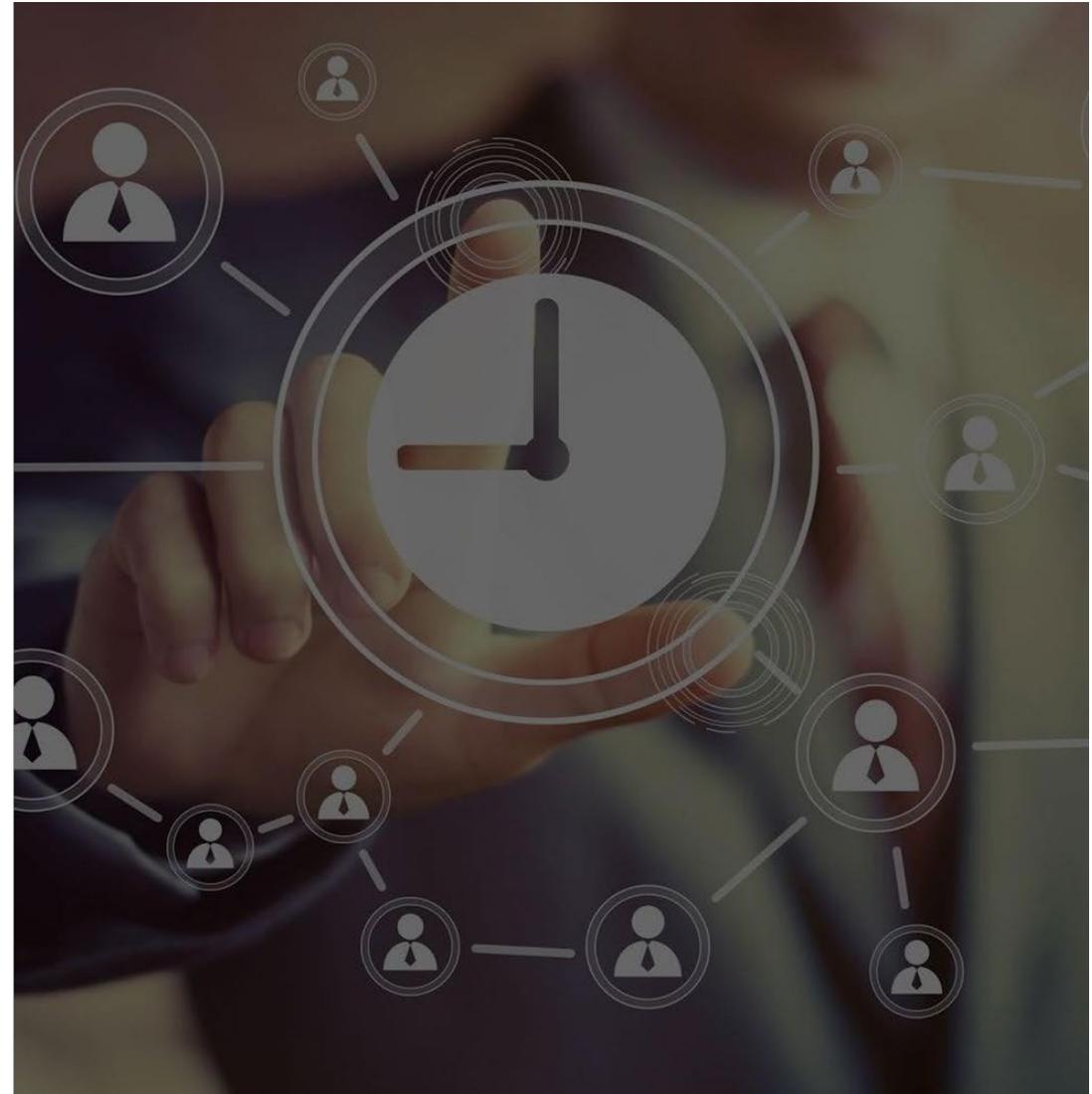
- Valores, ética, creencias y conductas que existen en una organización y que interactúan con estructuras y sistemas de control de la organización para producir normas de comportamiento que sean propicios para la política y sistema de gestión antisoborno.



# Norma ISO 37001:2025

# Requisitos

1. Objeto y campo de aplicación
2. Referencias normativas
3. Términos y definiciones
4. Contexto de la organización
5. Liderazgo
6. Planificación
7. Apoyo
8. Operación
9. Evaluación del desempeño
10. Mejora



# Objetivos del SGAS

En general la nueva versión ISO 37001:2025 no ha cambiado su visión y propósito.



Establecer, implementar, mantener y mejorar un SGAS



Ayudar a las organizaciones a prevenir, detectar y enfrentar el soborno.



Cumplir con aspectos legales aplicables.



Fomenta la cultura de integridad, transparencia y confianza



Mitigar los riesgos asociados al soborno

# Introducción al antisoborno



Requisitos	ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 27001:2013	ISO 22301:2012	ISO 37001:2025
Objetivos del sistema de gestión	6.2	6.2	6.2	6.2	6.2
Política del sistema de gestión	5.2	5.2	5.2	5.3	5.2
Liderazgo y compromiso	5.1	5.1	5.1	5.2	5.1
Información documentada	7.5	7.5	7.5	7.5	7.5
Auditoría interna	9.2	9.2	9.2	9.2	9.2
Mejora continua	10.3	10.2	10.2	10	<b>10.2</b>
Revisión por la dirección	9.3	9.3	9.3	9.3	9.3

## 4 Contexto de la organización

- 4.1 Comprensión de la organización y de su contexto
- 4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas
- 4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión anti soborno
- 4.4 Sistema de gestión anti soborno
- 4.5 Evaluación de riesgos de soborno

## 5 Liderazgo

- 5.1 Liderazgo y compromiso

- 5.1.2 Alta dirección

### 5.1.3. Cultura Antisoborno

- 5.2 Política anti soborno

- 5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización

- 5.3.1 Roles y responsabilidades

- 5.3.2 Función de cumplimiento anti soborno

- 5.3.3 Delegación de la toma de decisiones

## 6 Planificación

- 6.1 Acciones para tratar riesgos y oportunidades

- 6.2 Objetivos anti soborno y planificación para lograrlos

### 6.3. Planificación de los Cambios

## 7 Apoyo

- 7.1 Recursos

- 7.2 Competencia

- 7.2.1 Generalidades

- 7.2.2 Proceso de contratación

### 7.3 Toma de conciencia y formación

#### 7.3.1. Toma de Conciencia del Personal

#### 7.3.2. Formación del Personal

#### 7.3.3. Formación para Socios de Negocios

#### 7.3.4. Programas de Toma de Conciencia y Formación

- 7.4 Comunicación

- 7.5 Información documentada

- 7.5.1 Generalidades

- 7.5.2 Creación y actualización

- 7.5.3 Control de la información documentada

## 8 Operación

- 8.1 Planificación y control operacional

- 8.2 Debida diligencia

- 8.3 Controles financieros

- 8.4 Controles no financieros

- 8.5 Implementación de los controles anti soborno por organizaciones controladas y por socios de negocios

- 8.6 Compromisos anti sobornos

- 8.7 Regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares

- 8.8 Manejo de controles anti soborno inadecuados

- 8.9 Levantamiento de inquietudes

- 8.10 Investigación y hacer frente al soborno

# Cambio en la estructura



## 9 Evaluación del desempeño

- 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación

- 9.2 Auditoría interna

### 9.2.1. Generalidades

### 9.2.2. Programa de Auditoria Interna

### 9.2.3. Procedimientos de Auditorias

### 9.2.4. Objetividad e Imparcialidad

- 9.3 Revisión del Sistema de Gestión

- 9.3.1 Generalidades

- 9.3.2 Entradas de la Revisión

- 9.3.3. Salidas de la Revisión

- 9.4 Revisión por la función anti soborno

## 10 Mejora

### 10.1 Mejora continua

### 10.2 No conformidades y acciones correctivas

# Cambios ISO 37001:2025



## 4. Contexto de la organización



### 4.1 Comprensión de la organización y de su contexto

- Tamaño, estructura, delegación de autoridad
- Lugares donde opera
- Naturaleza y complejidad de actividades.
- Modelo de negocio
- Entidades se tiene control y ejercen control
- Socios de negocio
- Interacciones con funcionarios públicos
- Deberes y obligaciones legales, reglamentarias, contractuales

La organización debe determinar si el cambio climático es una cuestión relevante.





## 4. Contexto de la organización

### 4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas



- a. Las partes interesadas que son pertinentes al sistema de gestión anti-soborno
- b. Los requisitos pertinentes de estas partes interesadas.
- c. **Cuáles son los requisitos que se abordarán a través de la gestión antisoborno.**

**Nota 1:** Las partes interesadas relevantes pueden tener requisitos relacionados con el cambio climático

**Nota 2:** Una organización puede distinguir entre los requisitos obligatorios, las expectativas y los compromisos voluntarios con las PI.



## ENMIENDAS (CAMBIO CLIMÁTICO)

### CLIENTE

- Contratos
- Órdenes de compra/servicio
- Reuniones de trabajo
- Correos electrónicos

### LEGAL Y REGLAMENT

- Leyes
- Reglamentos
- Decretos supremos
- Resoluciones ministeriales

### SEDE PRINCIPAL

- Políticas de sostenibilidad
- Políticas ambientales
- Manual de controles operativos
- Procedimientos estandarizados

### OPTATIVO

- Política de sostenibilidad
- Política de responsabilidad social
- Manual de controles operativos
- Procedimientos estandarizados

## 5. Liderazgo

### 5.1.2 Cultura antisoborno

- La Organización debe desarrollar mantener y promover una cultura antisoborno en todos los niveles de la organización.
- El órgano de gobierno y la alta dirección debe demostrar un compromiso activo, visible, coherente y sostenido respecto a un estándar común de comportamiento y conducta que se requiere en toda la organización.
- La alta dirección de promover comportamientos que respalden la política antisoborno y la gestión antisoborno. Debe prevenir y no tolerar aquellos que comprometan la lucha contra el soborno.





## 5. Liderazgo

### 5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización

#### 5.3.2 Función de **cumplimiento** antisoborno

- a. Supervisar el diseño e implementación por parte de la organización del sistema de gestión antisoborno.
- b. Proporcionar asesoramiento y orientación al personal sobre el sistema de gestión antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno
- d. Asegurar que el sistema de gestión anti-soborno cumpla los requisitos de este documento
- e. Informar sobre el desempeño del sistema de gestión antisoborno al órgano de gobierno (si existe) y la alta dirección y otras funciones de cumplimiento, según corresponda.

# 6. Planificación



## 6.3 Planificación de los Cambios

Cuando la organización determina la necesidad de hacer cambios en el sistema de gestión anti soborno, los cambios deben realizarse de manera planificada.

A.20:

Considerar:

- a. El propósito del cambio y sus potenciales consecuencias
- b. La integridad del sistema de gestión anti soborno.
- c. La disponibilidad de recursos
- d. La asignación o reasignación de responsabilidades y autoridades.
- e. El tipo, la extensión y el plazo de implementación de los cambios.



# 7. Apoyo

## 7.2 Competencia



7.2.2.1 La Organización debe implementar procedimientos tales como:

- a. Condiciones de empleo que requieren del personal para cumplir con el sistema de gestión anti soborno y la política anti soborno, y den a la organización el derecho para disciplinar al personal en caso de incumplimiento
- b. Copia o acceso del personal a la política anti soborno y formación.
- c. Procedimiento para tomar medidas disciplinarias contra violaciones de la políticas y SGAS
- d. Personal no sufrirá represalias discriminación o medidas disciplinarias:
  - 1. Negarse a participar en actividad que exista más de un riesgo bajo de soborno que no ha sido mitigado.
  - 2. Informes hechos de buena fe o sobre la base de creencia razonable, de intento real o sospecha de soborno, violación de la política y SGAS
- e. El personal debe ser consciente de la necesidad de reportar conflictos e intereses reales o potenciales.

## 7. Apoyo



### 7.3 Toma de conciencia y formación

#### 7.3.3. Formación para socios de negocios



Teniendo en cuenta los riesgos de soborno (4.5.), la organización debe implementar procedimientos que aborden la formación antisoborno para los socios de negocios que actúen en su nombre o en su beneficio y que puedan representar un riesgo de soborno mayor a bajo para la organización. Estos procedimientos deben identificar a los socios de negocios para los que es necesaria dicha formación, su contenido y los medios sobre los cuales se debe proporcionar la formación.

Para los socios de negocios para los cuales sea necesaria dicha formación se debe conservar información documentada de los procedimientos, en contenido de la formación y cuando y a quién se brindó.

Nota: Los requisitos formación para los socios de negocios pueden comunicarse mediante requisitos contractuales o similares.



**Acciones a adoptar ante irregularidades y delitos de Soborno**

## ÁREA DE COMPLIANCE

**COMUNICAR**  
El hecho delictivo

**INFORMAR**  
Al Oficial Cumplimiento

**INVESTIGAR y ANALIZAR**  
las causas

**REEVALUAR**  
los riesgos

**REFORZAR**  
la controles o  
debida diligencia

## ORGANIZACIÓN

**APLICAR**  
medidas disciplinarias

**ADOPTAR**  
Medidas para reparar o disminuir  
daño

**CONSERVAR**  
Documentalmente las  
situaciones anteriores

## AUTORIDADES

**DENUNCIAR**  
A las autoridades

**COLABORAR**  
En el esclarecimiento  
de los hechos

**APORTAR EL MODELO**  
De prevención

**SEÑALAR LA DEFENSA**  
de la organización

# GRACIAS



“Si queremos resultados distintos debemos realizar las cosas de manera diferente”

**Ing. Jaime Alonso Yañez Sotelo // 992442979 // [jyanez@jcsafetyolutions.com](mailto:jyanez@jcsafetyolutions.com)**