

SISTEMA DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA PARA PREVENIR ACTOS DE CORRUPCIÓN EN LA EMPRESA

INDICE

I.	ANTECEDENTES	2
II.	OBJETIVOS	3
III.	ETAPAS DEL SISTEMA DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA	3
	a. Primera Etapa: Diagnóstico	3
	II. Estrategia comunicacional	3
	III. Revisión de documentos	4
	IV. Benchmark	4
	V. Trabajo de campo	4
	VI. Análisis de procesos	5
	a. Segunda etapa: Implementación del sistema	5
	I. Elaboración código de conducta	5
	II. Elaboración portal de integridad	5
	III. Elección de coordinadores	6
	b. Tercera etapa: Capacitaciones del sistema	6
	c. Cuarta etapa: Evaluación del sistema	7
IV.	PRODUCTOS	7
V.	DURACION DEL PROYECTO	7

I. ANTECEDENTES

Chile Transparente, Capítulo Chileno de Transparencia Internacional, es una corporación de derecho privado sin fines de lucro, cuya misión es **promover prácticas de transparencia y probidad en instituciones públicas y privadas de la sociedad chilena**.

Desde su creación en 1998, Chile Transparente ha participado activamente en la discusión pública dirigida a modernizar y perfeccionar la institucionalidad en transparencia y probidad en nuestro país. Para potenciar su labor y alcance, Chile Transparente desarrolla proyectos que promueven la **transparencia** y la **probidad**, y además elabora **herramientas y prácticas** que permitan mejorar los niveles de integridad y acceso a la información de la ciudadanía.

En la última década, el rol del sector privado en el combate de la corrupción se ha instalado como uno de los temas centrales de la agenda de discusión pública a nivel mundial. Los principales problemas que afectan hoy la integridad de las empresas son **el fraude interno, sobornos, conflictos de intereses, abuso de poder**, entre otros.

En diciembre del año 2009 entró en vigencia la **Ley N°20.393** que establece la **Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas** en los delitos de lavado de dinero, cohecho y financiamiento del terrorismo. Esto implica que las empresas privadas, incluyendo las organizaciones sin fines de lucro, pueden ser penalmente responsables de la comisión de este tipo de delitos por parte de alguno de sus miembros, si es que se determina que el ilícito fue cometido en beneficio de la organización.

Sin embargo, la persona jurídica puede evitar incurrir en dicha responsabilidad si demuestra que ha cumplido con los deberes de dirección y supervisión de la organización, lo que puede materializarse con la adopción e implementación efectiva de un modelo de prevención de delitos que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley N° 20.393.

Es por ello que Chile Transparente durante los últimos años ha desarrollado un **“Sistema de transparencia para prevenir actos de corrupción en la empresa”**. Este tiene como objetivo combatir y prevenir prácticas asociadas a la corrupción en la empresa y los delitos asociados a la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica. Así también busca promover e implementar prácticas de gestión ética.

El sistema permite:

- Prevenir conductas que vayan en contra de la legislación vigente y que puedan provocar penalizaciones a las compañías, así como problemas éticos al interior de la misma o incluso con sus grupos de interés.
- Identificar y abordar los riesgos asociados a la corrupción que puedan dañar la seguridad, imagen y sustentabilidad de la organización.

Un elemento fundamental para el buen funcionamiento y eficacia del Sistema, es la confianza que tengan en éste los miembros de la empresa. En este sentido, es necesario que en la implementación del mismo, participe la totalidad del personal de la compañía.

La definición conjunta de valores institucionales y de un marco conductual claro para todos los miembros de la organización, fomenta las conductas probas, genera ambientes

de confianza recíproca y mejora el clima laboral. Sistematizar y socializar estos valores resulta clave para prevenir espacios de corrupción.

II. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

1. Objetivo general.

- Prevenir conductas asociadas a la corrupción, promoviendo e implementando buenas prácticas de probidad en las instituciones del sector privado en Chile.

2. Objetivos específicos:

- Identificar las áreas de la empresa más propensas a presentar prácticas ligadas a la corrupción.
- Dar a conocer las normas y procedimientos que debieran orientar el actuar del personal de la empresa para potenciar las conductas probas y evitar las prácticas asociadas a la corrupción.
- Instalar un sistema de prevención del delito asociado al cumplimiento ético y a la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.

La implementación del sistema de transparencia contempla cuatro etapas de ejecución:

1. Diagnóstico.
2. Implementación del sistema de transparencia
3. Capacitaciones sobre el sistema de transparencia
4. Evaluación del sistema de transparencia

III. ETAPAS DEL SISTEMA DE TRANSPARENCIA

a. Primera etapa: Diagnóstico

El objetivo de esta primera parte del programa es caracterizar a la empresa respecto de sus principales actividades, sus procesos productivos y la relación con sus grupos de interés. Se busca, asimismo, conocer las políticas o sistemas existentes en la empresa tendientes a prevenir la corrupción, como por ejemplo, aquellas sobre conflictos de interés, fraude corporativo, uso de información privilegiada, sobornos, denuncia o comunicación de delitos y otras asociadas a la ley N° 20.393.

Esta caracterización permite determinar las áreas de la empresa que son más propensas o vulnerables para incurrir en prácticas corruptas, focalizando la intervención.

Las actividades del diagnóstico son las siguientes:

i. Estrategia comunicacional

Su propósito es que el personal sea informado sobre el programa. Ello implica dar a conocer los objetivos del sistema, la participación activa en el mismo, interiorizarse de sus etapas y plazos, los productos que se entregarán y los resultados que se esperan.

La estrategia comunicacional permitirá generar confianza en el sistema

Las actividades de la campaña de difusión son:

- a) **Campaña vía correo electrónico:** presentación del sistema de transparencia enviada por correo electrónico a todos los trabajadores de la empresa.
- b) **Campaña vía intranet:** presentación del sistema de transparencia publicada en la intranet de la empresa, en caso que corresponda.
- c) **Afiches, volantes, etc.:** la presentación del sistema de transparencia se instala en forma visible en las dependencias de la empresa, privilegiando los lugares de más concurrencia.
- d) **Presentación pública:** presentación del sistema de transparencia de manera presencial. Participan del acto público las personas responsables de la implementación del proyecto y el personal de la empresa, asistiendo representantes de los diversos estamentos.

La campaña comprende las primeras 4 semanas, cada uno de los hitos de la asesoría (síntesis de los resultados del diagnóstico, implementación de plataforma, etc.) también deben ser difundidos y dados a conocer al personal de la empresa.

ii. Revisión de documentos

El objetivo de esta actividad es conocer las políticas y normas que rigen la conducta al interior de la empresa y que tiendan a evitar la corrupción y promover la probidad.

Esto implica la revisión de documentos y procesos contables de la empresa, por ejemplo, reglamentos de conducta, procedimientos de auditoría, , políticas de prevención del soborno, políticas de compra y de contratación, reporte de denuncias e investigación de casos, política contra el delito y la corrupción, controles internos, política de conflictos de interés, reglamento de gobierno corporativo, entre otras, para realizar la matriz de riesgo e incorporar los resultados al sistema de prevención.

iii. Benchmark

El objetivo del benchmark es conocer la experiencia internacional respecto a los códigos de conducta en el rubro de la empresa. Para ello se realiza un análisis comparado de códigos de conducta de diferentes empresas del mismo rubro o similar a la estudiada. Las empresas a analizar serán escogidas según criterios de interés para el cliente y las recomendaciones de Chile Transparente.

El análisis estará supeditado a la información disponible en los sitios web de las empresas estudiadas y de otras fuentes a las que Chile Transparente tiene acceso.

iv. Trabajo de campo

El trabajo de campo tiene por objetivo conocer el funcionamiento y aplicación de las normas y políticas que existen en la empresa, tanto para promover conductas probas, y prevenir prácticas asociadas a la corrupción, como también para identificar los sectores que son más propensos a caer en conductas reñidas con la probidad (zonas de riesgo en la empresa).

El trabajo de campo contiene las siguientes técnicas de investigación:

Entrevistas en profundidad: esta técnica se realiza a una parte del personal de la empresa y tiene como objetivo conocer en profundidad las actividades de la empresa, las distintas funciones de los empleados y obtener información sobre los ámbitos y áreas en que existe riesgo de corrupción.

La cantidad de entrevistas dependerá del número total de trabajadores de la empresa. Sin embargo, este no superará las 50 personas. La elección del personal a entrevistar se realiza según los siguientes criterios: tipo de contrato, antigüedad, cargo y funciones, áreas claves.

En las entrevistas se mantendrá confidencial la identidad de los entrevistados, así como también la de aquellas personas que puedan ser mencionadas dentro de los relatos y solamente se entregarán los datos a la empresa con los resultados generales y sus respectivas estadísticas.

- Encuesta: esta técnica se aplica a una muestra representativa del personal de la empresa y tiene como objetivo obtener información que permita realizar una descripción general de la empresa en los aspectos relacionados con la promoción de la probidad y la prevención de la corrupción.

El cuestionario se aplica en forma electrónica, sin embargo, de ser necesario considerando las condiciones del personal, también se puede realizar de manera presencial.

v. Análisis de procesos

El análisis de procesos de control y prevención de riesgos y delitos dentro de la empresa implica por una parte, identificar las áreas de riesgo, y, por otra, recomendar qué procesos de auditoría interna se pueden implementar o mejorar para prevenir la corrupción.

b. Segunda etapa: Implementación del sistema de integridad y transparencia

El objetivo de esta etapa es, por una parte, socializar e internalizar las normas y procedimientos para potenciar las conductas probas y evitar las prácticas asociadas con la corrupción. Por otra parte, se busca instalar un sistema de prevención del delito asociado a la Ley N°20.393 sobre Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica.

i. Elaboración código de conducta

El objetivo del código de conducta es entregar a las personas que trabajan en la empresa la normativa de conducta mínima que se espera de todos los empleados y potenciar su buen comportamiento, favoreciendo así el mejor funcionamiento de la empresa y su clima laboral.

El código de conducta es un documento que debe ser conocido por todas las personas que trabajan dentro de la empresa.

Para optimizar la comprensión e internalización del código, éste se redacta en un lenguaje amigable, con ejemplos cercanos a la realidad de la organización (extraídos de las entrevistas realizadas en la etapa del diagnóstico) y con ilustraciones tipo cómics. Por otra parte, se explican las medidas asociadas a la prevención de los delitos que se estipulan en la Ley N°20.393.

La impresión, diagramación e ilustración del Código de Conducta es de costo de la empresa. Chile Transparente apoya en todo el proceso.

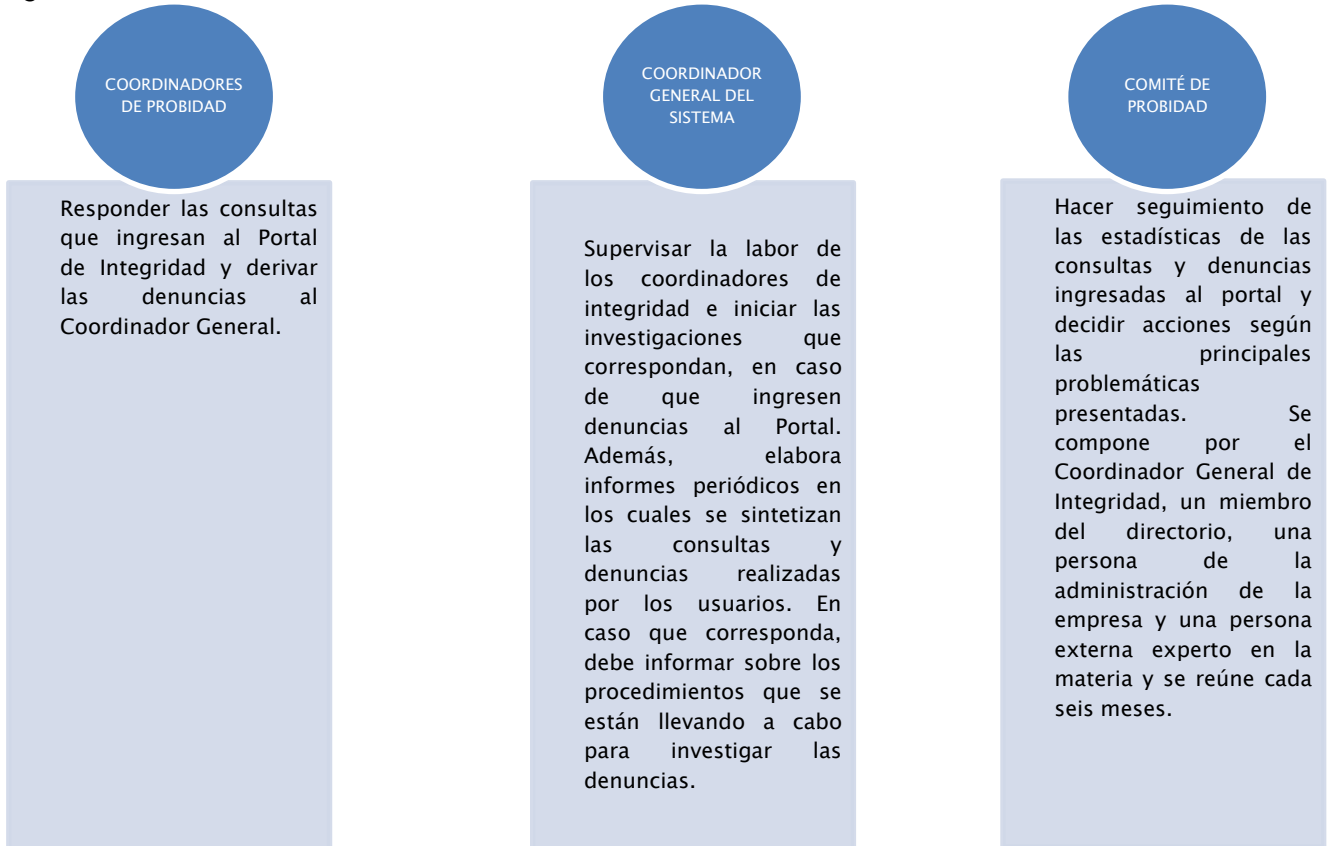
ii. Elaboración Portal de Integridad

El objetivo del Portal de Integridad es establecer un canal de comunicación de consultas y denuncias de prácticas asociadas a la corrupción y faltas éticas, efectuadas tanto por personas que pertenecen a la empresa como aquellas que son externas a ésta.

Estas consultas y denuncias se pueden realizar de manera anónima o explicitando el nombre de quien la ingresa de forma reservada. Una primera respuesta es entregada a través del mismo portal dentro de un plazo de dos días hábiles. En el portal se puede tener comunicación anónima con el denunciante para solicitar más antecedentes.

iii. Elección coordinadores

El sistema cuenta con una estructura compuesta por personas designadas como coordinadores, especialmente capacitadas por Chile Transparente, para cumplir las siguientes funciones:



Los coordinadores de integridad son elegidos dentro de la empresa. Al ser un cargo de cooperación y ayuda entre el personal para la denuncia o consulta de casos de corrupción, es necesario que sean personas imparciales y que cuenten con la confianza de sus compañeros.

El mecanismo por medio del cual se eligen los coordinadores de integridad debe ser definido con el consentimiento de los empleados, cuidando de manera especial el asegurar la legitimidad de los coordinadores de integridad elegidos. La empresa, en caso de tener reparos, podría quitar a alguien en particular de la lista.

c. Tercera etapa: Capacitaciones del sistema de integridad y transparencia

El objetivo de las capacitaciones es educar al personal en las normas, políticas y procedimientos de la empresa abocados a la prevención de prácticas asociadas a la corrupción y la promoción de conductas probas y, por tanto, asegurar el buen funcionamiento del sistema.

El funcionamiento eficaz del sistema requiere de procesos de capacitación constantes y periódicos. Además, para la adecuada implementación de un modelo que cumpla con los elementos de la Ley 20.393, debe constar en los contratos de trabajo del personal el

conocimiento de las reglas y mecanismos de la empresa para la prevención de la corrupción y se deben integrar estas normas al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Las capacitaciones, por tanto, tratan sobre la importancia de promover la probidad en la empresa y sobre el uso de los mecanismos que permitan prevenir la corrupción. Específicamente, se capacita acerca de los contenidos del código de ética y del uso del portal de consultas y denuncias de la empresa.

Se llevarán a cabo capacitaciones especiales para los coordinadores de integridad y el coordinador general del sistema y otras generales para el resto del personal.

Las capacitaciones para los coordinadores de integridad y el coordinador general del sistema deben ser presenciales. Para el resto del personal existe la opción de realizar la capacitación por medio de e-learning con su respectivo test.

Sin perjuicio de lo anterior, y en función de la necesidad de la capacitación constante y periódica acerca del sistema, Chile Transparente entrega como producto de la asesoría una plataforma e-learning para capacitaciones futuras, se recomienda que sean anuales.

d. Cuarta etapa: Evaluación del sistema

El objetivo de esta etapa es evaluar el progreso de la empresa en la implementación del programa, atendiendo a las recomendaciones que se realizaron en la primera etapa.

La evaluación va a estar guiada por el manual del sistema de prevención de la corrupción en la empresa y por la hoja de ruta que le fue otorgada junto con el informe de diagnóstico.

Por último, esta evaluación reporta los resultados y avances de la empresa y las recomendaciones para una mejor implementación del sistema.

IV. PRODUCTOS

Los productos que se entregan en esta asesoría, por orden cronológico, son los siguientes:

1. Informe Diagnóstico y Matriz de Riesgo
2. Manual sistema de prevención del delito.
3. Código de conducta
4. Portal de integridad
5. Manual de uso del portal de integridad
6. Plataforma e-learning
7. Informe de evaluación

V. DURACIÓN DEL PROYECTO

La duración de la implementación del proyecto va a depender del tamaño, necesidades y requerimientos específicos de la empresa, siendo en términos generales de 12 meses aproximadamente.

*Chile Transparente, Capítulo Chileno de Transparencia Internacional, es una corporación de derecho privado sin fines de lucro, cuya misión es **promover prácticas de transparencia y probidad en instituciones públicas y privadas de la sociedad chilena.***