

PME BUSINESS INTEGRITY KIT

INSTRUMENTOS DE INTEGRIDAD EMPRESARIAL

INTRODUCCIÓN

El **PME Business Integrity Kit** Instrumentos de Integridad Empresarial realizado por el **Business Integrity Forum** de **Transparency International Italia**, trabaja en colaboración con algunas de las empresas italianas más importantes sobre las cuestiones de legalidad y responsabilidad.

El kit fue diseñado como una contribución a la **difusión de los valores de transparencia**, de **integridad** y a la **lucha contra la corrupción**. Se ofrece de forma **gratuita** a las empresas que tienen relaciones comerciales y de cooperación con las empresas que forman parte del Business Integrity Forum.

El PME Integrity Kit esta compuesto de tres instrumentos que son eficientes solo si son vivamente compartidas y manifestadas al interno de la empresa, por este motivo se propone necesariamente una **intervención anual de revisión** y de **información/formación del personal** beneficiado sobre el contenido y los métodos de uso.

“En un mundo cada vez mas atento a los valores del la ética y la transparencia, la integridad se convierte en una frontera de competitividad que puede aumentar la confianza y la reputación de las empresas italianas”

[INSTRUCCIONES >>](#)

INSTRUCCIONES

SECCIÓN SITIO WEB: NUESTRA ÉTICA

Para una mejor efectividad en la comunicación de las tres instrumentos que componen el kit, estos deben ser colocados en una nueva sección del sitio web corporativo que será creada para la ocasión como **Nuestra Ética**. En esta sección se encontrarán las tres partes [Carta de los Principios Éticos Generales](#), [Sistema de Denuncias y Políticas](#), [Pacto de Integridad](#), que pueden ser comunicadas singularmente o en la misma sección según las características del sitio web de la empresa.



CARTA DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS GENERALES

En la página Web de la empresa debe publicarse la **Carta de los Principios Éticos Generales**, en su totalidad y de forma original o como archivo adjunto PDF, precedidos por la siguiente descripción:

La Carta de Principios de Ética es la declaración voluntaria de la empresa que se adhiere a estos principios en sus prácticas de negocios para contribuir a crear un clima de transparencia, de integridad y de confianza, en las actividades que se desarrollan dentro y fuera de su organización.

La Carta de Principios de Ética tiene similitudes con aquella parte del código de ética que rige el comportamiento en la lucha contra la corrupción y los conflictos de intereses. Si la empresa ya tiene su propio código de ética se recomienda integrarlo en ella. En el caso de que la empresa se encuentre exenta de un Código de Ética, la Carta puede representar una base alrededor de la cual desarrollar una completa.



SISTEMA DE DENUNCIAS Y POLÍTICAS

El documento entregado contiene información clave en forma de preguntas/respuestas, útiles para la realización de un sencillo **Sistema de denuncias**, y un **Formato de denuncia**.

A partir de estas indicaciones, la empresa puede elegir los métodos utilizados de acuerdo a su tamaño, las políticas y la sensibilidad a la cuestión. En el caso en que la empresa opte por un modo de implementación digital online, se aconseja alojarlo en la página web creada como Nuestra Ética.



PACTO DE INTEGRIDAD

En la página web debe publicarse el **Pacto de Integridad** proporcionado como un archivo en PDF, precedido por la siguiente descripción:

El Pacto de Integridad está firmado por la empresa interesada y las empresas que operan como socios/proveedores de la misma. La compañía o empresa debe proponer la firma del pacto a sus proveedores de bienes y servicios con el fin de elevar el nivel de cooperación, responsabilidad, transparencia y confianza.



CARTA DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS GENERALES

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Los principios de ética generales que figuran a continuación pasan a formar parte del **bagaje cultural** – entendido como cultura corporativa – al cual cada empleado debe inspirarse para el correcto desempeño de las actividades de trabajo.

Además de la **difusión interna** de los principios, la empresa también se ha comprometido a hacerlos **circular en el exterior** con el fin de **promocionar**, junto a sus empresas asociadas/proveedoras, la iniciativa que encuentra su origen en los valores que defiende y representa Transparency International Italia, y que encuentra **plena aplicación y difusión** a través del Business Integrity Forum.

1. COMPROMISO

El cumplimiento de las leyes y los principios de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, representan un pilar fundamental sobre el cual se funda una **empresa responsable**. La difusión pública de los principios éticos refuerza el valor y la capacidad de impactar más allá del cumplimiento. La adhesión a esta **Carta de Principios Éticos** no tiene ningún valor, ni genera espíritu de emulación a otros socios de negocios si no es internalizada, participada y aplicada. Es por ello que resaltamos la importancia de la organización de reuniones específicas de información y toma de conciencia colectiva y, la importancia de expandir esta carta con los nuevos y potenciales empleados durante el proceso de reclutamiento.

SIGUE >>

SIGUE >>

2. INTEGRIDAD

La integridad moral, la honestidad y la rectitud en las prácticas comerciales diarias son principios a los que aspiramos, y que actúan como guía en las **actividades diarias de trabajo**.

3. TRANSPARENCIA

La transparencia o la apertura de la organización y la comunicación de datos e **información relevante para la comunidad**, es un principio básico. Convencidos de que la oscuridad y la falta de claridad constituyen un terreno fértil para la conducta y las prácticas inadecuadas, no deben ser favorecidas.

4. TOLERANCIA CERO A LA CORRUPCIÓN

Reconocemos e identificamos en el fenómeno de la corrupción y en todas sus formas, un mal que puede causar efectos graves y negativos de origen social, de reputación, económicos y civiles, capaces de **empobrecer el país y dañar las empresas** que operan en él. Por lo tanto, se rechazan además de la conducta ilícita, todos los comportamientos que de alguna forma no están en línea con los principios de equidad y honestidad, incluso si es de importancia económica limitada, como por ejemplo pequeños pagos, regalos o beneficios recibidos con el fin de acelerar prácticas u obtener favores.

5. CONFLICTO DE INTERESES

Evitamos con determinación y atención los posibles conflictos de interés y, si se produjeran, nos encargaremos de ello con un sentido de **responsabilidad** y **transparencia**.

6. LEALTAD

Lealtad hacia los compañeros, así como a los socios de negocios, competidores e instituciones, se expresa en un comportamiento correcto y respetuoso de los principios de la **competencia leal**.

7. RESPONSABILIDAD

Promovemos la más alta responsabilidad en la ejecución de todas las actividades que puedan tener un impacto en la comunidad y la sociedad civil. Todo esto, por supuesto, en el pleno respeto de los **derechos humanos**, la **seguridad** y el **medio ambiente**.

8. CULTURA DE LA LEGALIDAD

Un entorno de trabajo respetuoso de los principios de la ética, **fortalece en los empleados** el reconocimiento y la aceptación de los valores de la empresa.

SISTEMA DE DENUNCIAS Y POLÍTICAS

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El **whistleblowing** es un instrumento legal de protección para aquellos que deseen **reportar una posible conducta ilegal** de la cual fueron testigos **dentro de su entorno de trabajo**.

Cada entidad puede adoptar un **procedimiento específico** para las denuncias de ilícitos, a través del cual guían a los empleados que quieren comunicar las anomalías de forma **segura y confidencial**.

Dentro del contexto normativo cada vez más orientado a ofrecer una protección legal para la presentación de denuncias, es apropiado que las empresas adopten - de acuerdo con las mejores prácticas internacionales - herramientas de este tipo, debido a que los empleados se encuentran en una posición privilegiada al momento de tomar conocimiento de cualquier **irregularidad** que podría prevenirse o confrontarse en el caso sea comunicada a los órganos de control oportunos.

Con el fin de facilitar el acceso a los sistemas de denuncia de irregularidades, los mecanismos de señalización deben garantizar la **confidencialidad** y **protección de datos** personales del informante.

[PREGUNTAS FRECUENTES >>](#)

¿QUIÉN PUEDE PRESENTAR UNA DENUNCIA?

La elección se deja a la institución/empresa. Por lo general, además de los **empleados**, se puede extender a todos los **colaboradores, socios comerciales, proveedores**.

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO? QUE SE PUEDE DENUNCIAR?

Una vez más, la decisión es de la entidad. Por lo general, cubren todos los **comportamientos** que constituyen o pueden constituir posibles **violaciones de las leyes, reglamentos y procedimientos internos de la compañía**, incluyendo violaciones del código de ética. Se puede facilitar la comprensión e identificación de un ilícito ofreciendo una lista de ejemplos prácticos de algunos comportamientos que ilustren conductas ilegales.

¿QUÉ INFORMACIÓN DEBE SER PRESENTADA EN UNA DENUNCIA?

El procedimiento debe especificar que una alerta, incluso en forma anónima, no es una queja y debe ser suficientemente **detallada**, basada en **pruebas obtenidas directamente**, con el fin de permitir una adecuada respuesta.

¿QUIEN VIENE DESIGNADO COMO EL DESTINATARIO DE LAS DENUNCIAS?

Dependiendo de cómo se estructura la entidad, el destinatario puede ser un **individuo** o una **función específica** (por ejemplo, de Auditoría Interna, responsable de la compliance, oficial de seguridad, un miembro de la Autoridad, etc.). En cualquier caso, el destinatario debe ser **independiente** ya sea a nivel de Budget que administrativo en relación a la gestión de la empresa.

¿CUÁLES SON LOS CANALES PARA LA PRESENTACIÓN DE INFORMES?

Se puede elegir un **buzón de correo**, una **dirección de correo electrónico dedicada** a tal fin, una **línea telefónica** y, en caso sea posible, una **plataforma web** que pueda transmitir la denuncia, facilitando el diálogo con el denunciante en un contexto de total confidencialidad y seguridad.

¿CUÁLES SON LAS RESPONSABILIDADES DE QUIENES RECIBEN EL INFORME?

El destinatario de la denuncia llevará a cabo un primer screening verificando la **admisibilidad**, y, de ser verificada, se iniciará una **investigación interna**, si es necesario se podrá consultar con otras áreas dentro de la empresa, manteniendo la confidencialidad de la identidad del informante. A continuación, debe presentar un **informe** sobre denuncia que será presentado al empleador para evaluar la toma de medidas internas oportunas.

Durante el procedimiento es aconsejable proporcionar **información periódica al denunciante** y, siempre periódicamente, puede ser útil comunicar los resultados del procedimiento y su funcionamiento.

¿PUEDE REALIZARSE DENUNCIAS ANÓNIMAS?

Es posible en la medida en que al denunciante sea adecuadamente informado que la denuncia debe ser **detallada** y que no se prenderán en consideración en ausencia de información precisa.

SIGUE >>

¿CUÁLES SON LAS PROTECCIONES PARA EL DENUNCIANTE?

En primer lugar la **confidencialidad de la identidad** del denunciante en relación con el contenido de la denuncia, incluso en relación con los terceros involucrados en la denuncia. Con este fin, deben tomarse las acciones e iniciativas necesarias para proteger al denunciante contra cualquier persona que se dedique a amenazar/ tomar represalias. Sería apropiado **resaltar** la importancia del **principio de la protección del denunciante** también en el Código de Ética de la empresa.

¿CUÁLES SON LAS GARANTÍAS DE LA PERSONA DENUNCIADA?

Ninguna medida disciplinaria debe tomarse contra una persona reportada/denunciada por el mero hecho de la denuncia, sólo en el caso en que la denuncia sea verificada internamente.

¿EL PROCEDIMIENTO PUEDE PREVER SANCIONES?

No sólo puede sino que **debe prever sanciones** contra los que abusan del procedimiento con información difamatoria; para el destinatario de las denuncias que no lleva a cabo las actividades de verificación adecuadas; contra cualquier otro sujeto que se niegue a cooperar con el destinatario designado para la verificación de las denuncias; contra los que amenazan con tomar represalias contra el denunciante.

FORMATO MODULO DE DENUNCIA

El PMI Integrity Kit también proporciona un documento/guía que ayuda a justificar el informe/denuncia y que puede ser descargado y fácilmente compilado.



FORMATO MODULO DE DENUNCIA

INFORMACIÓN PRELIMINAR

¿A que empresa se refiere la denuncia?

¿Que relación tiene con la empresa involucrada?

- Empleado
- Ex-empleado
- Colaborador
- Proveedor
- Socio comercial
- Otro. *Especificar:* _____

¿Has ya realizado la denuncia dentro de la empresa?

- SI
- NO

¿Has ya denunciado el hecho/incumplimiento a una autoridad externa?

(ej. Policía, gendarmería, ejercito, prefectura, entidad Anticorrupcion)

- SI
- NO

¿Cuáles fueron los resultados de las denuncias anteriores?

¿Que tipo de incumplimiento/ilícito desea denunciar?

- Violación de una ley o un reglamento
- Violación del código ético de la empresa
- Acto de corrupción
- Fraude
- Otro. *Especificar:* _____

SIGUE >>

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Describe los hechos brevemente

Describe los hechos ampliamente

MARCO DE TIEMPO

¿Cuándo se verificó la disconformidad/incumplimiento?

¿Si volviera a ocurrir/repetirse en el futuro: como podría impedirse?

BENEFICIO Y DAÑO

¿Quién se ha beneficiado a causa del incumplimiento?

¿Quién ha sido perjudicado a causa del incumplimiento?

SIGUE >>

OTRA INFORMACIÓN

¿Como se entero del incumplimiento?

- Testigo ocular – presencie el hecho
- Me informo un colega lo sucedido
- Me informo una persona externa a la empresa
- Lo descubrí casualmente a través de un documento/file
- Otro. *Especificar:* _____

¿Cual es su nivel de participación en el incumplimiento?

- Ninguno
- Soy victima
- Soy testigo
- Otro. *Especificar:* _____

¿Has ya hablado con alguien sobre lo sucedido?

- Amigos
- Parientes
- Colegas
- Superior jerárquico
- Sindicato
- Otro. *Especificar:* _____

INFORMACIÓN PARA VERIFICAR LA DENUNCIA

¿Puedes darnos información útil para verificar la veracidad de la denuncia

SIGUE >>

¿QUISIERAS DECIRNOS QUIEN ES USTED?

LOS CAMPOS NO SON OBLIGATORIOS, ACEPTAMOS LA DENUNCIA ANÓNIMA HECHA EN MODO RESPONSABLE

NOMBRE:
APELLIDO:
SEXO:
EDAD:
PUESTO DE TRABAJO:
DIRECCIÓN:
NUMERO TELEFÓNICO:
EMAIL:

PARA UN FUTURO CONTACTO

PUEDA AQUÍ INDICAR EL MEDIO A TRAVÉS DEL CUAL PREFIERE SER CONTACTADO

ATENCIÓN:

TE RECORDAMOS QUE ANTES DE EFECTUAR UNA DENUNCIA ES ÚTIL INFORMARSE SOBRE LAS POLÍTICAS VIGENTES DE LA EMPRESA EN EL ÁMBITO PARTICULAR DE LA DENUNCIA:

- QUIEN RECIBE Y COMO SE GESTIONA LA DENUNCIA
- CUALES SON LOS DERECHOS QUE PROTEGEN AL DENUNCIANTE PREVISTOS POR LA EMPRESA
- POR ULTIMO, TE RECORDAMOS QUE LA DENUNCIA ES ÚTIL SOLO SI SE ENCUENTRA BIEN DETALLADA Y DOCUMENTADA



PACTO DE INTEGRIDAD

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Los **Pactos de Integridad**, constituyen un instrumento para estimular la mejora de las relaciones entre los socios comerciales mediante la sustitución de medidas costosas y burocráticas por un “pacto” firmado por individuos que **comparten valores** como la honestidad, la equidad y la transparencia.

Esto ayuda a aumentar la **confianza mutua, mejorar la seguridad de las relaciones** y el comercio, para operar más rápido, con **menores costos** y mayor ecuanimidad en las relaciones, aumentando la **competitividad en las cadenas productivas**.

El **valor de la reputación** de los Pactos de Integridad y la importancia de dar **visibilidad** a esta y otras buenas prácticas con el fin de facilitar una **adhesión más generalizada** son elementos de interés.

PACTO DE INTEGRIDAD ENTRE EMPLEADOR Y PROVEEDOR >>

PACTO DE INTEGRIDAD ENTRE EMPLEADOR Y PROVEEDOR

QUE COMPARTIMOS

COMO OPERAMOS

COMO NOS COMPROMETEMOS

QUE COMPARTIMOS

- » El **compromiso mutuo** de cumplir con la ley y las reglas de conducta basándonos en los principios de **equidad, lealtad y transparencia** en las diversas etapas de la **programación, negociación y ejecución** de las relaciones contractuales;
- » sabiendo que el comercio basado en el comportamiento orientado a la honestidad, la responsabilidad y la transparencia en ambos lados fortalece la **cultura de la legalidad** y la **competitividad** de nuestras empresas;
- » La ambición de contribuir con nuestras acciones a la **prevención** de las conductas y de los fenómenos de corrupción para **hacer frente a la corrupción** y la ilegalidad no sólo en las relaciones entre empresas, sino también en la sociedad civil.

COMO OPERAMOS

- » Comprometiendo a nuestras empresas a transitar el camino hacia – los dos pilares fundamentales - la **responsabilidad compartida** y el **conocimiento de la cultura de la legalidad** con el objetivo de prevenir y hacer frente a la corrupción y la ilegalidad;
- » Informando / formando a los empleados y asociados sobre **las reglas y los límites** que pueden definir una correcta conducta en las relaciones entre las empresas y la administración pública;
- » Persiguiendo en nuestras relaciones los principios de la **responsabilidad social corporativa**, entendida como la atención a las cuestiones sociales y ambientales;
- » alimentando los valores de la **correcta información** y el **respeto del cumplimiento de los compromisos asumidos** con los clientes y proveedores.

COMO NOS COMPROMETEMOS

- » Implementando concreta y efectivamente el Pacto de Integridad desde el momento de la aceptación;
- » **rechazando:**
 - **ofertas de dinero** y **otras utilidades** directas para favorecer prácticas desleales, ilícitas o incorrectas en nuestras prácticas comerciales;
 - la **participación** en las transacciones que facilitan el **lavado de dinero y activos provenientes de actividades delictivas**;
 - las **relaciones** con las empresas que están participando en organizaciones criminales o involucradas en delitos relacionados con actividades terroristas, el trabajo infantil, **violaciones graves de las obligaciones** relacionadas con el pago de impuestos y **contribuciones a la seguridad social**;
- » **privilegiando** en nuestras relaciones comerciales las empresas:
 - que participan en la adopción de medidas **para prevenir la corrupción** y **promover la integridad** de su organización incluyendo los códigos éticos o modelos de organización y gestión;
 - que **cumplen con las obligaciones contractuales** asumidas;
 - atentos a la **integridad, exactitud y transparencia** de la información proporcionada a los socios de negocios y la sociedad civil;
- » **Denunciando conductas inapropiadas** en las prácticas de negocios para acelerar la rehabilitación y normalización;
- » **indicando** en nuestras relaciones y red de clientes, proveedores y empleados la **adhesión al Pacto de Integridad** y a las herramientas que ofrece favoreciendo un comportamiento leal, transparente y responsable.

POR ACEPTACIÓN

LUGAR

FECHA

POR ACEPTACIÓN

LUGAR

FECHA
