

Lineamientos Antisoborno del Sistema de Gestión Integral

ORFIS 2023

Porque la Transparencia y la Rendición de Cuentas fortalecen la Democracia.



**SISTEMA DE
GESTIÓN INTEGRAL
ORFIS**

CONTROL DE REVISIONES

| REV. | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO | FECHA EN LA QUE ENTRA EN VIGOR |
|------|---|--------------------------------|
| 00 | EMISIÓN DE LA POLÍTICA ANTISOBORNO | 16/NOVIEMBRE/2020 |
| 01 | CAMBIO DE NOMBRE A LINEAMIENTOS ANTISOBORNO DERIVADO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL | 11/SEPTIEMBRE/2023 |

| ACCIÓN | NOMBRE Y CARGO | FECHA | FIRMA |
|----------|--|--------------------|-------|
| AUTORIZÓ | MTRA. DELIA GONZÁLEZ COBOS AUDITORA GENERAL | 07/SEPTIEMBRE/2023 | |
| APROBÓ | C.P.A. ARTURO JUÁREZ MONTIEL DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS | 05/SEPTIEMBRE/2023 | |
| REVISÓ | LIC. CRISTINA MARTÍNEZ ÁVALOS SUBDIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS | 01/SEPTIEMBRE/2023 | |
| VALIDÓ | LIC. BRENDA XIOVARA MORENO ESCALANTE SUBDIRECTORA DE QUEJAS, DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN, DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL <i>FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO ANTISOBORNO</i> | 24/AGOSTO/2023 | |
| VALIDÓ | LIC. MARCELA ADRIANA VARGAS QUEZADA SUBDIRECTORA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS <i>FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO ANTISOBORNO</i> | 24/AGOSTO/2023 | |
| VALIDÓ | DR. RODRIGO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ COORDINADOR DE PROGRAMA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN <i>FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO ANTISOBORNO</i> | 24/AGOSTO/2023 | |
| ELABORÓ | LIC. LUZ MERCEDES SIERRA FLORES JEFA DEL DEPARTAMENTO DE MEJORA CONTINUA | 17/AGOSTO/2023 | |

PRESENTACIÓN

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas señala en su Objetivo de Desarrollo Sostenible número 16: Paz, Justicia e instituciones Sólidas, meta 16.5: “Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas”.

A su vez, el Plan Nacional de Desarrollo, en el Eje General 1. *Política y Gobierno* incluye un primer apartado relativo a erradicar la corrupción, el dispendio y la frivolidad, en el que se menciona que la corrupción es la forma más extrema de la privatización, es decir, la transferencia de bienes y recursos públicos a particulares, y que las prácticas corruptas, agudizadas en el periodo neoliberal dañaron severamente la capacidad de las instituciones para desempeñar sus tareas legales, atender las necesidades de la población, para garantizar los derechos de los ciudadanos y para incidir en forma positiva en el desarrollo del país.

También precisa que erradicar la corrupción del sector público es uno de los objetivos centrales del sexenio en curso, por lo que dispondrá de un combate total y frontal a las prácticas del desvío de recursos, la concesión de beneficios a terceros a cambio de gratificaciones, la extorsión a personas físicas o morales, el tráfico de influencias, el amiguismo, el compadrazgo, la exención de obligaciones y de trámites y el aprovechamiento del cargo o función para lograr cualquier beneficio personal o de grupo.

Por su parte, el Plan Veracruzano de Desarrollo prevé como uno de sus Ejes Transversales el de “Honestidad y Austeridad”, que deriva en su Programa Especial B Honestidad y Austeridad, el cual tiene como objetivo erradicar la corrupción en la Administración Pública Estatal a partir de la implementación coordinada de medidas para la transparencia y la rendición de cuentas. Este objetivo incluye la línea de acción 16.1.2: “Garantizar la rendición de cuentas y la honestidad en el ejercicio de los recursos públicos”.

Bajo estas premisas, el Órgano de Fiscalización Superior (ORFIS) establece dentro de su Plan Estratégico 2019-2026 los objetivos y acciones pertinentes con la finalidad de dar cumplimiento al principio de progresividad, comprometiéndose a fortalecer el proceso de Fiscalización Superior, a través del perfeccionamiento y, en su caso, implementación de controles necesarios, que coadyuven al combate a la corrupción y a mitigar el riesgo de soborno en la rendición de cuentas.

Por lo anterior, a través de la implementación del Sistema de Gestión Antisoborno asume el compromiso de contribuir proactivamente en la lucha contra la corrupción, para lo cual todos los procesos de la organización son sometidos a una gestión de riesgos orientada a la detección de potenciales actos de soborno, previniendo su materialización e implementando los controles necesarios; promoviendo la sensibilización y concientización de los colaboradores sobre la importancia de adoptar una cultura ética, de conformidad con los requisitos enmarcados en la Norma Internacional ISO 37001, siendo esta norma la de mayor reconocimiento a nivel mundial en esta materia.

En razón de lo anterior, se emiten los presentes Lineamientos Antisoborno, con la finalidad de aportar a las disposiciones normativas desde un ámbito preventivo.

**AUDITORA GENERAL
TITULAR DEL ÓRGANO DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR
DEL ESTADO DE VERACRUZ**

MTRA. DELIA GONZÁLEZ COBOS

CONTENIDO

| | |
|----------------------------|-----------|
| OBJETIVO | 5 |
| ALCANCE | 5 |
| LINEAMIENTOS | 6 |
| CANALES DE DENUNCIA | 10 |
| GLOSARIO | 11 |

OBJETIVO

Promover una cultura ética a través de directrices generales que deben seguir las personas servidoras públicas del ORFIS y partes interesadas o terceros que actúen en su nombre y representación, con el fin de prevenir, identificar, evaluar, medir y mitigar de manera oportuna el impacto de los riesgos de actos relacionados con la corrupción y el soborno, dando cumplimiento a las leyes y normativa aplicable en la materia, así como a los estándares internacionales antisoborno.

ALCANCE

Estos lineamientos son aplicables y de cumplimiento obligatorio para todas las personas servidoras públicas del ORFIS, así como terceros relacionados que actúan en su nombre y representación, que por la naturaleza de sus funciones o actividades se encuentran expuestos potencialmente al soborno.

LINEAMIENTOS

1. Todas las personas incluidas en el alcance de estos lineamientos tienen la responsabilidad individual de:

- 1.1. Cumplir con lo dispuesto en este documento.
- 1.2. Observar un desempeño conforme a lo dispuesto en las leyes y demás normativa en materia de soborno.

2. Las terceras personas relacionadas que celebren actos contractuales y/o actúen en nombre o representación del ORFIS, tienen la responsabilidad de:

- 2.1. Firmar y apegarse a lo señalado en la *Declarativa Antisoborno para Proveedores y/o Prestadores de Servicios Contratantes con el ORFIS*.
- 2.2. Asumir las acciones correctivas necesarias en el plazo determinado, que por consecuencia del incumplimiento a los controles antisoborno acordados con esta organización le hayan sido exigidos.

3. Todas las personas servidoras públicas del ORFIS a través de la *Declarativa de Compromiso con los Lineamientos Antisoborno*, asumen la responsabilidad de:

- 3.1. Conocer los presentes lineamientos, el Manual del Sistema de Gestión Integral, los Códigos de Ética y de Conducta del Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz (ORFIS), los Lineamientos para la no aceptación de obsequios, regalos y similares emitidos por el Órgano Interno de Control y demás disposiciones legales, reglamentarias y éticas que rigen a esta institución; por ende, ser conscientes de las obligaciones y responsabilidades que de ellos emanan así como de las consecuencias jurídicas que deriven del incumplimiento de dicha normativa.
- 3.2. Comprometerse a cumplir con los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, economía, disciplina, profesionalismo, objetividad, transparencia, rendición

de cuentas, competencia por mérito, eficacia, integridad y equidad que rigen a esta honorable institución.

- 3.3. Declarar su compromiso de CERO TOLERANCIA AL SOBORNO, por lo que durante el desempeño de sus funciones se abstendrán de solicitar, aceptar o recibir por sí o por interpósita persona, cualquier donación, dádiva, servicio, empleo, cargo o comisión para sí o para su familia.
- 3.4. En caso de tener conocimiento de un intento de soborno, o cualquier violación o debilidad a los controles antisoborno, hacer la denuncia correspondiente a través de los canales dispuestos para ello, a fin de que sea la autoridad competente la que determine la naturaleza y gravedad del hecho e inicie el procedimiento de investigación y substanciación que corresponda.

4. El ORFIS, delega a la Dirección General de Administración y Finanzas la responsabilidad de:

- 4.1. Dar a conocer y explicar al personal de nuevo ingreso los Lineamientos Antisoborno y las consecuencias de su incumplimiento.
- 4.2. Dar a conocer y solicitar la firma de todo el personal en la Declarativa de Compromiso con los Lineamientos Antisoborno.
- 4.3. Ejecutar los procesos de debida diligencia determinados sobre el personal y sobre las operaciones que realice con terceros proveedores de bienes y/o servicios, como control adicional en la prevención y riesgo de soborno.

5. El Equipo de Auditores Internos coordinados por el Departamento de Mejora Continua, tiene la responsabilidad de:

- 5.1. Evaluar la efectividad y cumplimiento de los presentes Lineamientos, y demás normativa derivada del Sistema de Gestión Integral (SGI).
- 5.2. Verificar la debida gestión de riesgos de soborno y su seguimiento oportuno.

- 5.3. Proponer las oportunidades de mejora que considere pertinentes para la optimización y eficacia de los controles antisoborno de la organización.

6. La alta dirección delega a la Función de Cumplimiento Antisoborno la autoridad y responsabilidad para:

- 6.1. Elaborar el Protocolo de actuación para brindar asesoramiento y orientación al personal sobre los lineamientos antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno;
- 6.2. Supervisar el diseño e implementación de los lineamientos antisoborno por parte de la organización;
- 6.3. Proporcionar asesoramiento y orientación al personal sobre los lineamientos antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno;
- 6.4. Asegurarse de que los lineamientos antisoborno son conformes con los requisitos de la Norma ISO 37001:2016;
- 6.5. Informar sobre el desempeño de las cuestiones del SGI referentes al soborno al Comité;
- 6.6. Programar las reuniones de trabajo necesarias para el cumplimiento de sus funciones, debiendo ejecutarse al menos dos reuniones al año;
- 6.7. Vigilar y dar seguimiento a los acuerdos establecidos.

7. La alta dirección tiene la responsabilidad y compromiso de:

- 7.1. Establecer canales de denuncia eficaces y anónimos para que los servidores públicos, las partes interesadas, y terceras personas relacionadas que celebren actos contractuales y/o actúen en nombre o representación del ORFIS, que por la naturaleza de sus funciones o actividades se encuentran expuestos potencialmente al soborno, puedan reportar de buena fe, o sobre la base de una creencia razonable el intento de soborno, supuesto o real, así como cualquier violación o debilidad a los controles antisoborno establecidos.

- 7.2. Permitir la denuncia anónima.
- 7.3. Asegurarse de que todos los involucrados en el alcance de estos lineamientos antisoborno conozcan y tengan acceso a los canales de denuncia.
- 7.4. Prohibir represalias y proteger a los que realicen reportes o denuncias.
- 7.5. Fomentar el asesoramiento sobre qué hacer si se enfrentan a un problema o situación que podría involucrar cuestiones relativas al soborno.
- 7.6. Requerir una evaluación y, cuando sea apropiado, iniciar una investigación relativa a cuestiones de soborno y/o al incumplimiento de los controles antisoborno establecidos, pugnando por que se lleve a cabo de forma confidencial y en estricto apego a la normativa aplicable.
- 7.7. Aprobar, revisar y actualizar cuando sea pertinente los presentes lineamientos.

CANALES DE DENUNCIA

| | | |
|--|--|---|
|  | <p>Buzón digital de quejas y denuncias http://10.0.230.111/SugerenciasInt/Privacidad.php</p> | <p>Buzón digital interno que permite los reportes de queja o denuncia de manera anónima.</p> |
|  | <p>Ante la Función de Cumplimiento Antisoborno</p> | <p>Grupo de personas que tienen, entre otras, la responsabilidad de orientar al personal sobre los lineamientos antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno.</p> |
| | <p>Subdirección de Quejas, Denuncias e Investigación del Órgano de Control</p> | <p>Integrante de la FCA. Es el área responsable de recibir y tramitar quejas y denuncias en contra de las y los servidores o ex servidores públicos del Órgano.</p> |

GLOSARIO

Alta Dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y son Titulares de las áreas administrativas del ORFIS.

Compromiso: La lealtad que uno tiene con una institución, persona o personas, al tener la capacidad de responder, mantener y no romper la palabra por decisiones o propuestas que se hagan; para no defraudar a los demás y a uno mismo.

Concientización: Acción que se relaciona con la toma de conciencia acerca de una situación determinada, con mostrar una verdad y/o hacer de conocimiento las consecuencias de las propias decisiones.

Cultura Ética: Conjunto de valores corporativos que representa el compromiso real de la Alta Dirección, que ha sido aceptado y asumido por todos los colaboradores, para hacer lo correcto, respetar la ley y demás normativa aplicable en materia del soborno.

Equipo de Auditores Internos: Personas que llevan a cabo el proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias objetivas y evaluarlas de manera imparcial con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría.

Estándar: Que sirve de patrón, modelo o punto de referencia para medir o valorar cosas de la misma especie.

Función de Cumplimiento Antisoborno (FCA): Grupo de personas con responsabilidad y autoridad para la operación del Sistema de Gestión Antisoborno.

Gestión de Riesgo: Proceso mediante el cual se identifican, analizan, evalúan los riesgos de una organización o proyecto, con la finalidad de emprender acciones para prevenir su ocurrencia y/o mitigar su impacto.

Partes Interesadas: Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad.

Lineamientos Antisoborno: Intenciones y dirección en materia antisoborno, como las expresa formalmente su alta dirección.

Principios: Conjunto de creencias y normas, que orientan y regulan el actuar de las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión; son el soporte de la misión, visión, estrategia y objetivos estratégicos, se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y actuar.

Procedimiento: Forma específica de llevar a cabo una actividad o un proceso.

Proceso: Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, que transforman los elementos de entrada en elementos de salida.

Reglas de Integridad: Conjunto de reglas que deberán regir la conducta de los servidores públicos al servicio de esta dependencia y las partes interesadas.

Responsabilidad: Capacidad de tomar decisiones aun sabiendo las consecuencias que estas llevan; es la virtud de asumir esas consecuencias frente a alguien y dar respuesta.

Riesgo: Efecto de la incertidumbre en los objetivos.

Sensibilización: Crear conciencia e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo.

Sistema de Control Interno: Conjunto de normas, principios, procesos, procedimientos, lineamientos, acciones e instrumentos de control incluido el entorno y actividades que desarrollan autoridades y el personal a su cargo, con el objetivo de prevenir riesgos que afecten a la Entidad Pública.

Sistema de Gestión Antisoborno: Conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan para el establecimiento de políticas, controles, procesos y procedimientos para lograr objetivos en materia anti soborno.

Sistema de Gestión Integral (SGI): Sistema único diseñado para gestionar múltiples aspectos de las operaciones de una organización en consonancia con múltiples normas.

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 actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.

Valores: Cualidades que distinguen la actuación de las personas servidoras públicas, que deben anteponer en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, con la finalidad de lograr la confianza y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servicio público.

Las personas servidoras públicas que no se apeguen a estos lineamientos se harán acreedoras a las sanciones que les imponga el Órgano Interno de Control del ORFIS o el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Veracruz, conforme al tipo de falta administrativa en que incurra, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedan o de las denuncias por los posibles delitos que resulten.

Para la imposición de sanciones se tomará en cuenta el empleo, cargo o comisión que desempeña o desempeñaba la persona servidora pública cuando incurrió en la falta, así como el nivel jerárquico y los antecedentes de la o el infractor, la antigüedad en el servicio, las condiciones exteriores y los medios de ejecución, así como la reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.

Para la determinación de las sanciones, así como el procedimiento aplicable, se deberá atender a lo dispuesto por la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Las sanciones podrán consistir en:

- a) Amonestación privada;*
- b) Amonestación pública;*
- c) Suspensión temporal;*
- d) Destitución del puesto;*
- e) Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.*
- f) Sanción económica.*
- g) Ser sujeto del ejercicio de la acción penal.*

La consolidación del ORFIS como una institución modelo en el establecimiento de métodos y herramientas para el fortalecimiento del control interno en materia antisoborno, y a través del cumplimiento de estos lineamientos, habrá de generar un impacto positivo en la ejecución del servicio público, el desarrollo de buenas prácticas y la generación de mejores personas, favoreciendo con ello las relaciones entre colaboradores, independientemente de su cargo, empleo o comisión.