

INTRODUCCIÓN

El propósito de esta política es marcar el cumplimiento de la normatividad para prevenir los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno de todos los funcionarios de planta, contratistas y/o terceros, que realicen actividades para o en nombre de La Entidad de Gestión Administrativa y Técnica - EGAT logrando así, que la Entidad se encuentre alineada en sus actividades con todas las normas y reglamentaciones aplicables en contra de la corrupción y del soborno transnacional. Aclarando que la entidad tiene cero tolerancias frente a cualquier conducta que pudiera considerarse soborno o que pueda, de alguna manera, considerarse corrupta.

1. OBJETIVOS.

1.1. Objetivo General.

La Entidad de Gestión Administrativa y Técnica - EGAT, reconoce que la corrupción y el soborno, son unas de las prácticas malintencionadas que más afecta el desarrollo de las naciones, es un flagelo que ataca la economía, la libre empresa, la sana competencia y la lucha contra la pobreza.

Por ello se fija como objetivo implementar medidas tendientes a minimizar la posibilidad de su ocurrencia en la gestión de la empresa, y se compromete a desarrollar todos los negocios, transacciones, operaciones, prestaciones de servicio de forma ética, transparente y honesta, a tener tolerancia cero, frente a actos de soborno.

2. ALCANCE.

La Política Anticorrupción y Antisoborno se aplica a todo el personal vinculado a la organización en cualquier modalidad, es decir, la Junta Directiva, el personal directivo, funcionarios, contratistas de prestación de servicios y de apoyo a la gestión y colaboradores. Igualmente incluye a la ciudadanía, quienes podrán hacer uso de los canales de denuncia. Con relación a los socios de negocios y demás partes interesadas se les dará a conocer la presente política.

3. DEFINICIONES.

Para una mayor comprensión de los términos utilizados en la presente política, se suministrará, una lista de términos y su definición, de conformidad con la Norma ISO 37001.

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una organización al más alto nivel.

La alta dirección tiene el poder para delegar autoridad y proporcionar recursos dentro de la organización.

Las organizaciones pueden organizarse dependiendo del marco legal bajo el cual están obligadas a operar y también de acuerdo con su tamaño, sector, etc. Algunas organizaciones poseen un órgano de gobierno y la alta dirección, mientras que algunas organizaciones no tienen divididas las responsabilidades en varios órganos. Estas variaciones, tanto en lo que se refiere a la organización como a las responsabilidades, pueden ser consideradas cuando se aplican los requisitos de la norma ISO 37001 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.

Auditoría: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de auditoría y evaluar de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría. Una auditoría puede ser interna, o externa, y puede ser combinada, es decir auditar más de un sistema. Una auditoría interna es realizada por la propia organización o por una parte externa que actúe en su nombre.

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

CÓDIGO: PRCP-PL-

VIGENTE DESDE: 1/10/2021

VERSIÓN: 2

Competencia: Capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de lograr los resultados previstos.

Corrupción: *La corrupción consiste en el [...] abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones*

Conflicto de intereses: 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.

Debida diligencia: proceso para evaluar con mayor detalle la naturaleza y alcance del riesgo de soborno y para ayudar a las organizaciones a tomar decisiones en relación con transacciones, proyectos, actividades, socios de negocios y personal específicos.

Desempeño: Resultado medible. El desempeño puede relacionarse con hallazgos cuantitativos o cualitativos. El desempeño se puede relacionar con la gestión de actividades, procesos, productos (incluidos servicios), sistemas u organizaciones.

Eficacia: Grado en el cual se realizan las actividades planificadas y se logran los resultados planificados.

Función de cumplimiento antisoborno: Personas con responsabilidad y autoridad para la operación del sistema de gestión antisoborno

Información documentada: Información que una organización tiene que controlar y mantener, y el medio en el que la contiene. La información documentada puede estar en cualquier formato y medio, y puede provenir de cualquier fuente. La información documentada puede hacer referencia a:

- el sistema de gestión, incluidos los procesos relacionados;
- la información generada para que la organización opere (documentación);
- la evidencia de los resultados alcanzados (registros).

Medición: Proceso para determinar un valor.

Mejora continua: Actividad recurrente para mejorar el desempeño.

Objetivo: Resultado a lograr. Un objetivo puede ser estratégico, táctico u operativo. Los objetivos pueden referirse a diferentes disciplinas (tales como objetivos financieros, ventas y marketing, compras, de salud y seguridad y ambientales), y se pueden aplicar en diferentes niveles, es decir, pueden ser objetivos estratégicos, de la organización, del proyecto, de los procesos. Se puede expresar, por ejemplo, como resultado esperado, un propósito, un criterio operativo, un objetivo antisoborno, una meta, o un fin.

En lo que hace relación al sistema de gestión antisoborno, la organización deberá establecer los objetivos antisoborno, compaginados y coherentes con la política antisoborno, para lograr resultados específicos.

Organización: Persona o grupo de personas que tienen sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para el logro de sus objetivos. El concepto de organización incluye, entre otros, un trabajador independiente, compañía, corporación, firma, empresa, autoridad, sociedad, organización benéfica o institución, o una parte o combinación de estas, ya estén constituidas o no, públicas o privadas.

Órgano de gobierno: Grupo u órgano que tiene la responsabilidad y autoridad final respecto de las actividades, la gobernanza y las políticas de una organización, y al cual la Alta Dirección informa y ante el cual rinde cuentas. No todas las organizaciones, especialmente las organizaciones pequeñas, tendrán un órgano de gobierno independiente de la alta dirección. Un órgano de gobierno puede incluir, pero no está limitado, un consejo directivo, comités de control, consejo de control, directores y supervisores.

Parte interesada: Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad. La parte interesada puede ser externa o interna.

Personal: directores, funcionarios, empleados, empleados o trabajadores temporales y voluntarios de la organización. Diferentes tipos de personal plantean diferentes tipos y grados de riesgo de soborno y, por lo tanto, pueden tratarse de manera diferente por los procedimientos de evaluación de riesgo de soborno y de gestión de riesgos de soborno de la organización.

Política: Intenciones y dirección de una organización, como las expresa formalmente su alta dirección o su órgano de gobierno.

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

Requisito: Necesidad que está establecida y es obligatoria. Por ejemplo, la información documentada,

Riesgo: Incertidumbre o desviación en los resultados esperados por los objetivos, que puede ser positivo o negativo, se caracteriza por referenciar "eventos" potenciales y/o "consecuencias". Con frecuencia el riesgo se expresa en términos de una combinación de las consecuencias de un evento (incluyendo cambios en las circunstancias) y la "probabilidad" asociada de que ocurra.

Seguimiento: Determinación del estado de un sistema, un proceso o una actividad.

Sistema de gestión: Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos. Un sistema de gestión puede tratar una sola disciplina o varias disciplinas. Los elementos del sistema de gestión establecen la estructura de la organización, los roles y las responsabilidades, la planificación y la operación. El alcance de un sistema de gestión puede incluir la totalidad de la organización, funciones específicas e identificadas de la organización, secciones específicas e identificadas de la organización, o una o más funciones dentro de un grupo de organizaciones.

Soborno: Oferta, promesa, entrega, autorización, aceptación o solicitud de cualquier dádiva monetaria (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera) indebida de cualquier valor o de cualquier otro beneficio, directa 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.

Socio de negocios: Parte externa con la que la organización, tiene, o planifica establecer, algún tipo de relación comercial. En el término socio de negocios se incluye, pero no se limita, los clientes, consumidores, "alianza empresarial", socios de alianzas empresariales, miembros de un consorcio, proveedores externos, contratistas, consultores, subcontratistas, proveedores, vendedores, asesores, agentes, distribuidores, representantes, intermediarios e inversores. Esta definición es deliberadamente amplia y debería interpretarse de acuerdo con el perfil de riesgo de soborno de la organización, para que se aplique a los socios de negocios que razonablemente se entienda que pueden exponer a la organización a riesgos de soborno. Diferentes tipos de socio de negocios plantean diferentes tipos y grados de riesgo de soborno, y una organización tendrá diferentes grados de capacidad para influir en diferentes tipos de socio de negocios. Por lo tanto, diferentes tipos de socio de negocios pueden tratarse de manera diferente por los procedimientos de evaluación de riesgo de soborno y de gestión de riesgos de soborno de la organización. La referencia a "negocio" en este documento puede interpretarse en sentido amplio para significar a aquellas actividades que son relevantes a los efectos de la existencia de la organización.

Tercera parte: Persona u organismo que es independiente de la organización. Todos los socios de negocios son tercera parte, pero no todas las terceras partes son socios de negocios.

4. PRINCIPIOS Y VALORES

La Política Anticorrupción y Antisoborno obedecerá a los principios y valores de la EGAT.

Principios (DECITA):

Decisiones colegiadas: Contamos con una cultura participativa, favorecemos siempre los análisis y definiciones en instancias colectivas.

Excelencia: Fomentamos la eficiencia y eficacia en la gestión para obtener los mejores resultados.

Calidad: Percibimos las necesidades de nuestros grupos de interés para satisfacerlos al máximo y cumplir siempre los requisitos establecidos.

Independencia: Somos autónomos en el ejercicio de nuestras funciones y competencias.

Transparencia: Actuamos de forma clara y visible para todos los grupos de interés del sistema de salud y la sociedad.

Auto sostenibilidad: Nuestro funcionamiento se financiará con los ingresos que perciba por las labores desarrolladas.

Valores

Compromiso: Disponemos del equipo humano con sentido de pertenencia hacia la entidad para comprender las necesidades de los grupos de valor y aliados estratégicos para lograr un impacto positivo.

Honestidad: Actuamos con verdad y justicia, bajo una conducta recta, cumpliendo con nuestro principio de transparencia.

Respeto: Funcionamos bajo el paradigma del trato digno a todas las personas

Integridad: Actuamos en todo nuestro quehacer con apego a nuestros principios y valores.

Diligencia: Trabajamos con empeño, dedicación y eficiencia para la implementación de las mejores prácticas en procesos no misionales y de abastecimiento.

Adaptabilidad: Hacemos frente a los cambios de nuestro entorno o situaciones adversas. Contamos con capacidad de reacción y respuesta a los desafíos y las exigencias que se presenten.

Justicia: Fomentamos una cultura de equidad e igualdad de oportunidades para todos como contribución al mejoramiento social.

5. NORMATIVIDAD APLICABLE.

Ley 412 de 1997 por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana contra la Corrupción, la cual busca que los Estados consideren la aplicación de diferentes medidas preventivas frente a conductas que constituyen corrupción.

Ley 599 de 2000 “Por la cual se expide el Código Penal”, arts. 404, 405, 406 y 407, Concusión y Cohecho.

Ley 970 de 2005, a través de la cual se aprueba la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, donde establece que los Estados deben adoptar normas que tipifiquen el soborno de funcionarios públicos nacionales e internacionales.

Ley 1150 de 2007, mediante la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos públicos.

Ley 1474 de 2011, “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad de control de la gestión pública”.

Ley 1573 de 2012 por medio de la cual se aprueba la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales.

Ley 1778 de 2016 “Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción”.

Decreto 371 de 2010, “Por el cual se establecen lineamientos para preservar y fortalecer la transparencia para la prevención de la corrupción en las Entidades y Organismos del Distrito Capital”

Decreto 4632 de 2011, reglamenta parcialmente la Ley 1474 de 2011 en lo que se refiere a la Comisión Nacional para la Moralización y la Comisión Nacional Ciudadana para la lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Decreto Distrital 189 de 21 de agosto de 2020, “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”.

Decreto Distrital 189 de 2020 “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”

Acuerdo 244 de 2006 “Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital”

6. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA.

La **Entidad de Gestión Administrativa y Técnica - EGAT**, a través de la Gerencia se compromete con los conceptos de anticorrupción y antisoborno como parte del fortalecimiento organizacional en todo su actuar, desde la evaluación inicial de sus procesos y el mejoramiento continuo de los mismos y la optimización de sus recursos operativos, humanos, técnicos y financieros, construyendo una cultura que se transforme y busque los mejores resultados para los grupos de valor. Con este propósito adopta los siguientes compromisos:

La Junta Directiva se compromete a:

- Cumplir con la presente política y los lineamientos adoptados por la organización para combatir y mitigar el riesgo de soborno.
- Asegurarse que la estrategia de la organización y la política anticorrupción y antisoborno se encuentren alineadas;
- Suscribir el compromiso anticorrupción y antisoborno;
- Recibir y revisar, a intervalos planificados, la información sobre el contenido y el funcionamiento del sistema de gestión antisoborno de la organización;
- Velar por que se destinen los recursos adecuados y apropiados, necesarios para el funcionamiento eficaz del sistema de gestión antisoborno, sean asignados y distribuidos;
- Supervisar la implementación del sistema de gestión antisoborno de la organización por la alta dirección y su eficacia.

La Gerencia y las Direcciones se compromete a:

- Demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión antisoborno;
- Suscribir el compromiso anticorrupción y antisoborno;
- Asegurarse que el sistema de gestión antisoborno, incluyendo la política y los objetivos, se establezca, implemente, mantenga y revise para abordar adecuadamente los riesgos de soborno de la organización;
- Asegurarse de la integración de los requisitos del sistema de gestión antisoborno en los procesos de la organización;
- Desplegar recursos suficientes y adecuados para el funcionamiento eficaz del sistema de gestión antisoborno;
- Comunicar interna y externamente lo relacionado con la política antisoborno;
- Asegurar que el sistema de gestión antisoborno esté diseñado adecuadamente para lograr sus objetivos;
- Dirigir y apoyar al personal para contribuir a la eficacia del sistema de gestión antisoborno;
- Promover una cultura antisoborno apropiada dentro de la organización;
- Promover la mejora continua;
- Apoyar 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;
- Fomentar el uso de los procedimientos para reportar la sospecha de soborno y el soborno real;
- Asegurar 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);

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

CÓDIGO: PRCP-PL-

VIGENTE DESDE: 1/10/2021

VERSIÓN: 2

- Reportar a intervalos planificados, al órgano de gobierno sobre el contenido y el funcionamiento del sistema de gestión de antisoborno y de las denuncias de soborno graves y/o sistemáticas.

En cumplimiento de todo lo anterior funcionarios de planta y contratistas se comprometen a:

- Conocer, cumplir y hacer cumplir la legislación colombiana que prohíba o sancione el soborno;
- Suscribir el compromiso anticorrupción y antisoborno;
- Cumplir con los lineamientos, manuales, procedimientos y normas adoptados por la organización con miras a prevenir el soborno;
- A denunciar y reportar, de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, de intento real o sospecha de soborno o violaciones de la política antisoborno o del sistema de gestión antisoborno;

7. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA.

- La Política Anticorrupción y Antisoborno está enfocada en la prevención de actos que afecten la Entidad y que pongan en riesgo la integridad, transparencia y objetividad en todos y cada uno de los procesos que se desarrollan.
- Se deben socializar en todo momento, los canales de comunicación para denunciar los posibles casos de corrupción y sobornos que se den en el interior de la Entidad
- Mensualmente se efectuará consulta a los directores de área sobre denuncias o casos que se presentaron en el interior de cada grupo, se elaborará un informe para comunicar a la Gerencia y efectuar acciones para corregir y prevenir la situación presentada.
- La Entidad de Gestión Administrativa y Técnica - EGAT prohíbe y sanciona cualquier tipo de conducta relacionada con el soborno.
- Cualquier funcionario de planta, contratistas, y/o terceros de la EGAT que sospeche o tenga conocimiento de cualquier conducta de soborno deberá reportar dicha conducta a Auditoría - Control Interno.
- Si un funcionario de planta y/o contratista recibe una solicitud de soborno o de pago sospechoso proveniente de cualquier persona o entidad, interna o externa, esta solicitud deberá reportarse inmediatamente al Oficial de Cumplimiento (Gerente General), reportar al Auditor – Control Interno.
- Cualquier funcionario de planta, contratistas y/o tercero de la EGAT que denuncie de buena fe una violación de esta Política, o la realización de cualquier conducta de soborno, estará protegido contra cualquier tipo de represalia.
- Las reglas previstas en esta Política respecto de los mecanismos para la prevención del soborno son de imperativo cumplimiento, de manera que se deben observar en cada acto.
- La EGAT se abstendrá de recibir o realizar donaciones que no tengan un fin lícito o sobre las cuales exista la sospecha que servirán para encubrir conductas de soborno; solo se realizaran donaciones a entidades sin ánimo de Lucro.
- La EGAT realizará las debidas diligencias para conocer adecuadamente a los potenciales proveedores o agentes y, en particular, la vinculación de los proveedores o agentes con entidades gubernamentales o funcionarios del gobierno.
- La EGAT monitoreará cualquier transacción o actividad dudosa que pueda conducir razonablemente a sospechar que los proveedores o agentes están usando a la EGAT para transferir, manejar, aprovechar o invertir dineros o recursos provenientes de actividades delictivas, así como para realizar actos de soborno.
- Los funcionarios de planta, contratistas, y/o terceros de la EGAT que actúen en representación o en nombre de la entidad tienen prohibido realizar conductas tendientes a ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros contables para ocultar actividades indebidas.

SANCIONES

Una vez se haya se reciba un documento probatorio el cual cuente con todos los requisitos propios de una denuncia formal se procederá a realizar la notificación al empleado o contratista infractor para iniciar el debido proceso según el “Artículo 29. *El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.*”

Las consecuencia de cometer el delito de soborno o corrupción es la pena y multa que se impone por haber actuado mal y hacer que un proceso tome un rumbo distinto por el hecho coaccionar asuntos relacionados con el cumplimiento del objeto social y a su vez se generó un pago a una persona para ocultamiento de la verdad; aunque es de aclarar que la persona que recibe el dinero estaría incurriendo en falso testimonio, este delito se encuentra tipificado en el artículo 442 del Código Penal y dice que el que en actuación judicial o administrativa, bajo la gravedad del juramento ante autoridad competente, falte a la verdad o la calle total o parcialmente, incurrirá en prisión de 6 a 12 años.

El Código Penal en sus artículos 444 y 444^a, se refiere a que el soborno es aquella forma donde aquel que entregue algún dinero o utilidad a un testigo con el fin de que este no hable u omite información, incurrirá en este delito con una pena de 6 a 12 años de prisión y una multa de 100 a 1000 SMLMV, pero que además el que haya sido testigo de un hecho delictivo y no concurra a declarar o falte a la verdad incurrirá también en este delito pero aquí la pena será de 6 A 12 años con multa de 50 a 2000 SMLMV.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Cada Director de las diferentes áreas o líderes de procesos debe efectuar seguimiento a las denuncias de soborno o corrupción que sus colaboradores le manifiesten, efectuando el seguimiento a la efectividad a las acciones planteadas.

El Auditor - Control Interno o quien haga sus veces, es el encargado de verificar y evaluar la elaboración, el seguimiento y control a la Política Anticorrupción y Antisoborno.

8.1. INDICADOR DE CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA.

Porcentaje de apropiación de la Política Anticorrupción y Antisoborno

8.2. INDICADORES DE RESULTADO O DE IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA.

- Proporción de acciones efectuadas por cada denuncia recibida
- Proporción de Planes de acción con cierres efectivos

9. DOCUMENTOS RELACIONADOS.

- Estatutos
- Manual Anticorrupción y Antisoborno
- Plan Anticorrupción
- Sistema Antisoborno
- Guía de denuncia casos de corrupción y soborno

Comuníquese y cúmplase

1 de octubre de 2021



JORGE MARIO RÍOS OSORIO
Gerente General

Elaboro Ma Piedad Astudillo Valverde
Directora de Desarrollo Administrativo



10. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
Versión 1	30-01-2019	Primer documento
Versión 2	1 -10-2021	Se realiza la actualización conforme al formato establecido para las políticas institucionales, se incluye todo el tema de soborno se hará parte de la lucha contra la corrupción.