**Actividad Evaluable 2**

**Norma ISO 37001**



Daniel Escaño Hernández CET Ciberseguridad

# **1. Índice**

[**1. Índice**](#_u3m2w22qmzkq) **1**

[**2. Extractos**](#_yby49ic4bcux) **2**

[**3. Cláusulas**](#_wj0mxtowunt2) **8**

# **2. Extractos**

**Revisa los siguientes extractos de la norma ISO 37001, y determina a qué cláusula pertenece cada uno de ellos:**

| **#** | **Descripción** |
| --- | --- |
| **1** | La organización debe determinar:  a) las partes interesadas que son pertinentes al sistema de gestión antisoborno;  b) los requisitos pertinentes de estas partes interesadas. |
| **2** | La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión antisoborno: asegurándose de que el sistema de gestión antisoborno, incluyendo la política y los objetivos, se establezca, se implemente, mantenga y revise, de modo que aborde adecuadamente, los riesgos de soborno de la organización |
| **3** | Para socios de negocios que representan más que un riesgo bajo de soborno, la organización debe implementar procedimientos que exijan, en la medida de lo posible, que:  a) los socios de negocios se comprometan a prevenir el soborno por, o en nombre de, o en beneficio del socio de negocios en relación con la operación, proyecto, actividad o relación correspondiente;  b) la organización es capaz de poner fin a la relación con el socio de negocios en el caso de soborno por parte de, o en nombre de, o en beneficio del socio de negocios en relación con la operación, proyecto, actividad o relación correspondiente. |
| **4** | La organización debe implementar procedimientos para: requerir una evaluación y, cuando sea apropiado, la investigación de cualquier soborno, o la violación de la política antisoborno o el sistema de gestión antisoborno, el cual es informado,  detectado o del cual se sospecha razonablemente; |
| **5** | La organización debe implementar procedimientos, para: fomentar y facilitar que las personas reporten, de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, el intento de soborno, supuesto y real, o cualquier incumplimiento o debilidad en el sistema de gestión antisoborno, a la función de cumplimiento antisoborno o al  personal apropiado (ya sea directamente o a través de una tercera parte apropiada) |
| **6** | La organización debe implementar procedimientos que requieran que todas las demás organizaciones sobre las cuales tiene control. |
| **7** | En relación con todas las posiciones que están expuestas a más que un riesgo bajo de soborno, según lo determinado en la evaluación del riesgo de soborno (véase4.5), y al cumplimiento de la función antisoborno, la organización debe implementar procedimientos que proporcionen que:  a) la debida diligencia (véase 8.2) se lleve a cabo sobre las personas antes de que sean empleadas, y al personal antes de que sean transferidos o promovidos por la organización, para determinar en la medida de lo razonable que es apropiado emplearlos o reubicarlos y que es razonable creer que van a cumplir con los requisitos de la política antisoborno y del sistema de gestión antisoborno;  b) los bonos de desempeño, metas de desempeño y otros elementos de incentivos de la remuneración se revisen periódicamente para comprobar que hay garantías razonables en marcha para evitar fomentar el soborno;  c) dicho personal, además de la alta dirección y el órgano de gobierno (si existe), presente una declaración a intervalos razonables, proporcional con el riesgo de soborno identificado, donde confirme su cumplimiento de la política antisoborno. |
| **8** | La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son  pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para lograr los objetivos previstos de su sistema de gestión antisoborno |
| **9** | Cuando la organización cuente con un órgano de gobierno, dicho órgano debe  demostrar su liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión antisoborno a través de: aprobar la política antisoborno de la organización |
| **10** | La alta dirección debe tener la responsabilidad general de la implementación y el cumplimiento del sistema de gestión antisoborno tal como se describe en 5.1.2. |
| **11** | La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión antisoborno. |
| **12** | La alta dirección debe revisar el sistema de gestión antisoborno de la organización  a intervalos planificados, para asegurarse de su idoneidad, adecuación y eficacia continua. |
| **13** | La organización debe establecer los objetivos del sistema de gestión antisoborno para las funciones y niveles pertinentes |
| **14** | La alta dirección debe establecer, mantener y revisar una política antisoborno que: prohíba el soborno |
| **15** | La alta dirección debe asignar a la función de cumplimiento antisoborno la responsabilidad y autoridad para:  a) supervisar el diseño e implementación del sistema de gestión antisoborno por parte de la organización  b) proporcionar asesoramiento y orientación al personal sobre el sistema de gestión anti soborno y las cuestiones relacionadas con el soborno;  c) asegurar que el sistema de gestión anti soborno es conforme con los requisitos de este documento;  d) informar sobre el desempeño del sistema de gestión anti soborno al órgano de gobierno (si existe) y a la alta dirección y otras funciones de cumplimiento, según corresponda. |
| **16** | EI órgano de gobierno (si existe) se debe encargar de revisar periódicamente el  sistema de gestión antisoborno basado en la información proporcionada por la alta dirección y por la función de cumplimiento antisoborno y cualquier otra información  que el órgano de gobierno solicite u obtenga |
| **17** | La organización debe determinar:  a) qué necesita seguimiento y medición;  b) quién es responsable del seguimiento;  c) los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación, según sean aplicables para asegurar resultados válidos;  d) cuando se deben llevar a cabo el seguimiento y la medición;  e) cuando se deben analizar y evaluar los resultados del seguimiento y la medición;  f) a quién y cómo se debe reportar dicha información; |
| **18** | La organización debe determinar las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión antisoborno |
| **19** | La organización debe establecer criterios para evaluar su nivel de riesgo de soborno, que debe tener en cuenta las políticas y objetivos de la organización |
| **20** | La organización debe implementar controles no financieros que gestionen el  riesgo de soborno con respecto a áreas tales como compras, operaciones, ventas, comercial, recursos humanos, y actividades legales y regulatorias. |
| **21** | AI planificar el sistema de gestión antisoborno, la organización debe considerar las  cuestiones referidas en 4.1, los requisitos referidos en 4.2, los riesgos identificados en 4.5 y las oportunidades de mejora |
| **22** | La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión antisoborno  a) es conforme con:  1) los requisitos propios de la organización para su sistema de gestión antisoborno;  2) los requisitos de este documento;  b) se implementa y mantiene eficazmente |
| **23** | En relación con todo su personal, la organización debe implementar procedimientos tales que: condiciones de empleo que exijan al personal cumplir con la política antisoborno y el sistema de gestión antisoborno y dar a la organización el derecho a aplicar medidas disciplinarias al personal en caso de incumplimiento; |
| **24** | La organización debe determinar los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión antisoborno para establecer su alcance |
| **25** | Cuando la evaluación del riesgo de soborno de la organización llevada a cabo en  4.5, ha identificado más que un riesgo bajo de soborno en relación con: determinadas categorías de operaciones, proyectos o actividades. |
| **26** | La organización debe implementar procedimientos que estén diseñados para prevenir la oferta, el suministro o la aceptación de regalos, atenciones, donaciones y beneficios similares, en los que la oferta, el suministro o la aceptación son o  razonablemente podrían ser percibidos como soborno. |
| **27** | La organización debe realizar de forma regular evaluaciones del riesgo de soborno, las cuales deben:  a) identificar el riesgo de soborno que la organización podría anticipar razonablemente teniendo en cuenta los factores enumerados en 4.1  b) analizar, evaluar y priorizar los riesgos de soborno identificados;  c) evaluar la idoneidad y eficacia de los controles existentes de la organización para mitigar los riesgos  d) de soborno evaluados. |
| **28** | Las acciones correctivas deben ser apropiadas a los efectos de las no conformidades encontradas |
| **29** | La función de cumplimiento antisoborno debe informar a intervalos planificados y sobre una base ad-hoc, si es apropiado, al órgano de gobierno (si existe) y a la alta dirección, o un comité apropiado del órgano de gobierno o de la alta dirección, sobre la adecuación y la implementación del sistema de gestión antisoborno, incluyendo los resultados de las investigaciones y auditorías. |
| **30** | La evaluación del riesgo de soborno debe ser revisada:  a) de forma regular de modo que los cambios y la nueva información puedan ser adecuadamente evaluados basados en el tiempo y frecuencia definidos por la organización;  a) en el caso de un cambio significativo en la estructura o las actividades de la organización. |
| **31** | Cuando la alta dirección delega al personal la autoridad para la toma de decisiones en la que existe más de un riesgo bajo de soborno, la organización debe establecer y mantener un proceso de toma de decisiones o un conjunto de autoridad de la(s) persona(s) que toma(n) las decisiones sean apropiado y libre de conflictos de interés, reales o potenciales. La alta dirección debe asegurarse de que estos procesos se revisen periódicamente como parte de su rol y responsabilidad para la implementación y el cumplimiento del sistema de gestión antisoborno que se describe en 5.3.1. |
| **32** | La organización debe mejorar continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia del sistema de gestión antisoborno. |
| **33** | La organización debe implementar controles financieros que gestionen el riesgo de soborno. |
| **34** | La organización debe facilitar la toma de conciencia (sensibilización) y la formación antisoborno adecuada y apropiada para el personal. Dicha formación  debe abordar los siguientes asuntos según corresponda, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del riesgo de soborno (véase 4.5) |
| **35** | La organización debe planificar, implementar, revisar y controlar los procesos  necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión antisoborno y para implementar las acciones determinadas en 6.1 |
| **36** | La organización debe establecer, documentar, implementar, mantener y revisar  continuamente y, cuando sea necesario, mejorar el sistema de gestión antisoborno, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo  con los requisitos de este documento. |

# 

# **3. Cláusulas**

1 - Cláusula 4: Contexto de la organización

2 - Cláusula 5: Liderazgo

3 – Cláusula 8: Operación

4 - Cláusula 5: Liderazgo

5 - Cláusula 8: Operación

6 - Cláusula 8: Operación

7 - Cláusula 7: Soporte

8 - Cláusula 4: Contexto de la organización

9 - Cláusula 5: Liderazgo

10 - Cláusula 5: Liderazgo

11 - Cláusula 7: Soporte

12 - Cláusula 9: Evaluación del desempeño

13 - Cláusula 6: Planificación

14 - Cláusula 5: Liderazgo

15 - Cláusula 5: Liderazgo

16 - Cláusula 9: Evaluación del desempeño

17 - Cláusula 9: Evaluación del desempeño

18 - Cláusula 7: Soporte

19 - Cláusula 4: Contexto de la organización

20 - Cláusula 8: Operación

21 - Cláusula 6: Planificación

22 - Cláusula 9: Evaluación del desempeño

23 - Cláusula 7: Soporte

24 - Cláusula 5: Liderazgo

25 - Cláusula 8: Operación

26 - Cláusula 8: Operación

27 - Cláusula 4: Contexto de la organización

28 - Cláusula 10: Mejora

29 - Cláusula 9: Evaluación del desempeño

30 - Cláusula 4: Contexto de la organización

31 - Cláusula 5: Liderazgo

32 - Cláusula 10: Mejora

33 - Cláusula 8: Operación

34 - Cláusula 7: Soporte

35 - Cláusula 8: Operación

36 - Cláusula 4: Contexto de la organización