

# POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES



## ÍNDICE

1. Necesidad de la política
2. Conceptos básicos
3. Objetivos
4. Ámbitos de aplicación
5. Descripción de política, compromisos
6. Comunicación de la política
7. Procedimientos asociados
8. Seguimiento de la política

## **1. NECESIDAD DE LA POLÍTICA**

Esta política refuerza el compromiso de Alianza por la Solidaridad con llevar a cabo su misión con honestidad e integridad y cumpliendo con sus políticas, valores, actitudes y conductas oportunas.

Esta política se ha diseñado por la necesidad de protección que requiere una persona que alerta o denuncia de manera interna una conducta ilícita, irregularidades financieras, abuso sobre los derechos de los trabajadores, o conductas que ponen en peligro a otras personas o al medio ambiente, la salud y la seguridad, etc. y percibiendo estas cuestiones se ocultan por miedo.

Alianza considera importante contar con el apoyo de todo el personal que la integra para poder funcionar de acuerdo a sus valores y garantizar la aplicación de su código de conducta y políticas internas con ejemplaridad.

El personal contratado y voluntario tienen el derecho y el deber de comunicar a los responsables de la organización cualquier preocupación que puedan tener sobre los problemas que se detecten o puedan surgir en el desarrollo de su trabajo.

La política está diseñada para proporcionar un claro compromiso de los responsables y que todas las preocupaciones serán tomadas en serio, alentando al personal contratado y voluntario a comunicar sus inquietudes a través de los canales apropiados.

## **2. CONCEPTOS BÁSICOS**

- Denuncia de irregularidades (“whistleblowing”): en su traducción literal del inglés vendría a decir: “hacer una divulgación de interés público”. Esto significa que cuando se sospecha que hay una irregularidad o falta en el lugar de trabajo se puede informar de ella siguiendo los procesos correctos y los derechos laborales e intimidad estarán protegidos.
- Mala práctica - podría ser una conducta inapropiada, ilegal o negligente realizada por alguna persona en el lugar de trabajo.

## **3. OBJETIVOS**

Los objetivos que persigue esta política son:

- Describir formas en que el personal contratado y voluntario puedan expresar sus preocupaciones acerca de las negligencias que puedan tener conocimiento, y alentarlos a denunciar estos hechos nada más conocerlos y de forma adecuada.

- Cubrir los intereses de la organización y de su personal que puedan quedar fuera de otras políticas de salvaguarda, protección y seguridad (como por ejemplo una ofensa criminal, incumplimiento de una obligación legal, daños al medio ambiente, etc. )
- Garantizar un proceso apropiado para la resolución de las cuestiones planteadas de una manera justa, conveniente y discreta, en respuesta a cualquier divulgación de irregularidades.

#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Esta política se aplica a todo el personal que trabaja para la Fundación Alianza por la Solidaridad (en adelante "Alianza"), así como también al voluntariado, profesionales que trabajan a través de una agencia, o las contrataciones de servicios.

La Política de denuncia de irregularidades será utilizados principalmente para problemas donde debido a la negligencia, abuso u otros actos irregulares o inapropiados, el interés de los demás o el de la propia organización están en riesgo.

Esta política será aplicada siguiendo los valores de la Fundación que se describen en sus estatutos fundacionales.

La política de denuncia de irregularidades cubre las siguientes:

- Actividad criminal: conductas que son un delito o una violación de la ley, por ejemplo, fraude, corrupción o hurto
- Conductas impropias o carentes de ética
- Riesgos para la seguridad de otro empleado o de Alianza
- Daños al medio ambiente
- Daños a la salud o a la seguridad
- Abuso verbal o físico a otro trabajador/a o voluntario/a o beneficiario/a de las acciones que se realicen por Alianza, u otro comportamiento o conducta no ético
- La discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, discapacidad, o religión
- mala práctica laboral, negligencia o falta profesional
- Nepotismo
- Abuso o uso excesivo de poder
- Fraude financiero o mala gestión de recursos financieros
- Sobornos bajo la política de anti fraude y de anti corrupción
- Participación o facilitación de evasión de impuestos
- incumplimiento de las políticas organizativas
- conductas que dañan la reputación o el bienestar financiero
- publicación de datos confidenciales
- acoso sexual, explotación sexual y abuso, riesgo de abuso de menores
- esclavitud, tráfico o trata de personas
- conflicto de intereses no declarado
- abuso de confianza

- procedimientos fraudulentos
- el consentimiento deliberado de cualquiera de las cuestiones mencionadas

Existen otras políticas específicas para algunas de las cuestiones señaladas anteriormente que serán de aplicación en tales casos:

- Esta política no se aplicará a las quejas sobre el trabajo individual o al trato en el puesto laboral. Para esos casos se recurrirá a las legislaciones laborales que rigen estas cuestiones.
- Fraude y corrupción, selección del personal, contratos de servicios, y la seguridad cuentan con políticas específicas por lo que para todos estos casos se aconseja al personal contratado y voluntario de Alianza que acudan a las políticas y procedimientos correspondientes.
- Las políticas de salvaguarda que cubren aspectos relacionados con acoso, abuso, explotación Sexual, protección de la infancia y que tienen procedimientos de denuncia específicos.

## **5. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA, COMPROMISOS**

El Patronato, el Comité de Dirección y la delegación sindical están comprometidos con esta política.

Si alguien hace uso de esta política no está en riesgo de perder su trabajo o sufrir perjuicio alguno (como represalia o victimización), siempre que actué de buena fe, sin importar que pueda estar equivocado. Esta seguridad no se extiende a aquellos que maliciosamente hagan uso de esta política para un asunto que saben que es falso. Si, después de una investigación realizada a fondo, se demuestra que se ha planteado una cuestión maliciosamente; el trabajador o voluntario serán tratados quedan expuestos a sanciones que estén previstas en la legislación laboral vigente.

### ***Confidencialidad y Anonimato***

Con las garantías descritas se espera que cualquier persona contratada o voluntaria pueda manifestar abiertamente sus preocupaciones.

Sin embargo, consideramos que puede haber circunstancias en se prefiera hablar primero con alguien de confianza. Si este es el caso, se indicará al inicio para atender la petición. No se revelará la identidad del denunciante sin su consentimiento a menos que lo requiera la ley o salvo que la evidencia personal es esencial (en temas legales). En tales casos, se hablará con la persona denunciante para saber si está de acuerdo y cómo proceder de la mejor manera.

Si no se sabe la procedencia de la denuncia será más difícil la investigación y la retro-alimentación, ni se podrán proporcionar las mismas garantías de seguridad no conociendo quién está facilitando la información a si se reporta de forma anónima.

Cuando una persona no desea presentarse como testigo, la Comisión Delegada de Alianza dará seguimiento al asunto respetando el anonimato de la persona.

Las situaciones comunicadas anónimamente tendrán un menor potencial, pero serán atendidas de forma discreta por la Comisión Delegada. En el ejercicio de esta facultad, los factores que deben tenerse en cuenta se incluyen:

- La gravedad de las cuestiones planteadas
- La credibilidad de la preocupación
- La probabilidad de confirmar la acusación de fuentes atribuibles.

El procedimiento de denuncia de irregularidades deberá asegurar que la preocupación de anonimato y confidencialidad de la persona denunciante se puede manejar y solucionar internamente. Sin embargo, si la divulgación de la información debe hacerse externamente por interés público has de contar con una justificación sólida y buscar primero el asesoramiento de un especialista independiente.

## **6 RESPONSABILIDADES**

### ***Comisión Delegada del Patronato***

El responsable de la Comisión Delegada es la persona designada por el Patronato de Alianza para garantizar el cumplimiento de la Política y Procedimientos de la WhistleBlowing, asegurando que todas las preocupaciones planteadas son tratadas de manera justa, a fondo y de conformidad con la política.

### ***Comité de Dirección***

La Dirección Ejecutiva es responsable de asegurar que el personal contratado y voluntario de Alianza conocen la política Denuncia de Irregularidades de Alianza y su aplicación, facilitando un ambiente en el cual el personal contratado y voluntario son capaces de expresar sus preocupaciones libremente y sin temor a represalias.

### ***Personal contratado y voluntario***

Tiene la responsabilidad de plantear inquietudes que proporcionen una preocupación razonable de la existencia de una mala práctica o negligencia.

## **7. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA**

Esta política está enmarcada dentro del Sistema de Calidad de Alianza por la Solidaridad y por tanto es difundida y comunicada dentro de los propios procesos que se gestionan desde la Dirección para asegurar el conocimiento e implementación de las políticas organizativas.

Esta información formará parte también de la documentación básica que se entregue a cualquier persona que se incorpore a Alianza por la Solidaridad, trabajador o voluntario. La política será publicada además en la página de transparencia de la web de la organización y es accesible a todo el personal en el servidor de Alianza.

El personal contratado y voluntario firmarán un documento donde reconocen haber sido informados y asesorados en la política de Denuncia de Irregularidades.

## **7. PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS**

Esta política cuenta con un procedimiento de denuncia de irregularidades asociado que recoge tanto la manera de hacer la denuncia como la manera de investigarla y darle respuesta.

Dicho procedimiento asegura que las preocupaciones de los denunciantes se pueden manejar y solucionar internamente con la confidencialidad requerida.

## **8. SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN**

Esta política será revisada y actualizada por el Dirección de la organización, , contando con el visto bueno de la Comisión Delegada.

El departamento de Recursos Humanos se encarga anualmente de recopilar la información de todos los casos que se hayan producido por la aplicación de esta política y proporcionará un informe agregado a la Dirección y a la Comisión Delegada. De este informe se esbozarán aquellas preocupaciones importantes y relevantes para poner en conocimiento del Patronado, sin poner en peligro la confidencialidad del personal empleado o voluntario.

Edición: 1ª: febrero.2015	Realizado: Alberto G. Catalina
Revisión: 2ª: febrero.2016	Realizado: Alberto G. Catalina
Revisión: 3º. Enero 2020 Programas	Realizado: Alberto G. Catalina y Dirección