

oikos
cooperação e desenvolvimento



denúncia

| Política de denúncia

POLÍTICA DE DENUNCIA

1. ALCANCE

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento procura que todas sus políticas garanticen que la organización mantenga un nivel de conducta, integridad y ética que cumpla con la legislación portuguesa y europea, así como con las directrices de las Naciones Unidas, las mejores prácticas del sector y otras legislaciones relevantes aplicables en los países en los que opera y a los que está obligada.

Esta política pretende animar a todos los empleados y terceros implicados en las actividades de la organización a denunciar cualquier hecho, comportamiento o acontecimiento que vulnere sus principios, valores, código de conducta e integridad ética o cumplimiento legal, sin temor a represalias o consecuencias, así como darles a conocer todos los mecanismos y procedimientos para su protección.

De esta forma, Oikos se asegura de que cualquier queja sea investigada y, si es relevante y pertinente, compartida con terceras partes implicadas en las actividades, dependiendo de la gravedad y el impacto en el desarrollo de las mismas. Este reconocimiento de la importancia del tema garantiza el respeto de los principios básicos de la organización, como la transparencia y la responsabilidad, y el cumplimiento del código de conducta y otras políticas complementarias.

Oikos entiende que la política de denuncia de irregularidades consolida el enfoque que deben seguir tanto la Sede Central como las distintas Representaciones y Delegaciones, en particular en lo que respecta a las responsabilidades de cada agente, los principios que deben tenerse en cuenta en todo momento y los periodos asociados a la

presentar y tramitar una denuncia. Esta política complementa y no anula las políticas vigentes de la organización.



POLÍTICA DE DENUNCIA

2.

APLICABILIDAD

Esta política se aplica a todos los empleados, socios y terceros implicados en las actividades de la organización.

- Se entiende por empleados de la organización a todos los miembros que componen la Sede Central, incluyendo a todos los miembros de la Dirección y de los diferentes Departamentos, así como de las diferentes Delegaciones en cada país donde opera.
- Los socios de la organización son todas las entidades que comparten contractualmente actividades y funciones en los distintos proyectos y países en los que opera Oikos.
- Los terceros relacionados con las actividades de la organización incluyen a voluntarios, personas en formación, donantes, financiadores, consultores, proveedores de servicios y otras entidades nacionales o internacionales no incluidas en los puntos anteriores.

Esta política se aplica durante y después de las horas de trabajo contratadas. Cualquier actividad de empleados, socios y terceros relacionada con las actividades de la organización que fuera del horario de trabajo contratado no siga esta política se considerará una infracción de la misma.

3. DEFINICIONES

Confidencialidad

Por confidencialidad se entiende el derecho de la persona a la intimidad y el respeto de sus intenciones. Los datos recogidos y compartidos no se harán públicos ni se compartirán con terceros, a menos que la persona esté dispuesta a hacerlo o que el hecho implique una necesidad absoluta de que la información se haga pública, en concreto a las autoridades judiciales. En cualquier caso, Oikos se reconoce obligada al estricto cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos.

Denunciante

Un individuo, que puede ser un empleado de la organización o un tercero, interno o externo a Oikos, que presenta una queja justificada sobre la conducta de otra persona u organización, en vista de su implicación en actividades que potencialmente no se ajustan a la conducta ética y la integridad y/o son ilegales. Presenta la denuncia porque considera que existe un hecho potencial que constituye (o puede constituir) una mala práctica o un delito, ha tenido conocimiento del hecho o ha participado en él o lo ha presenciado.

POLÍTICA DE DENUNCIA

Malas prácticas

Las malas prácticas son todas las actividades, servicios, acciones o comportamientos que se consideran ilegales, ilícitos o negligentes. Actividades que pueden perjudicar o dañar el rendimiento y la imagen de la organización.

Superior jerárquico

Individuo que ocupa una posición en la organización con responsabilidad jerárquica por encima del interesado, lo que implica el establecimiento de una relación de dependencia de funciones y respuesta del interesado respecto del individuo que ocupa dicha posición.

4. PRINCIPIOS

Con el fin de proteger la vulnerabilidad de los empleados, beneficiarios y otras personas implicadas en las actividades de la organización, concretamente adultos vulnerables y niños, así como para garantizar la integridad de la organización, Oikos sigue los siguientes principios.

- La privacidad y la confidencialidad son características básicas en el proceso de presentación e investigación de denuncias. No se compartirá con terceros ningún dato personal que pueda facilitar la identificación de una persona, salvaguardando la dignidad y la seguridad del denunciante y de terceros, así como garantizando la integridad de una investigación.
- Para garantizar un proceso rápido y transparente, desaconsejamos denuncias anónimas para evitar socavar el proceso de investigación en curso o presentar denuncias de mala fe; no obstante, si el denunciante desea permanecer completamente en el anonimato, Oikos investigará la denuncia en el marco de la información proporcionada por el denunciante.
- Las denuncias se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible, independientemente de la vía utilizada para presentar la denuncia, y el empleado y denunciante no será objeto de ningún tipo de represalia por presentar la denuncia.
- En todo momento, cuando el contexto y el caso lo requieran, Oikos seguirá un enfoque centrado en la víctima o superviviente. Dicho enfoque requiere tener en cuenta la opinión de la víctima o superviviente sobre su seguridad y los posibles riesgos inherentes. Este enfoque se aplica junto con el respeto de sus derechos, las políticas existentes y el debido proceso objeto de la denuncia.
- Todos los empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización están obligados a crear o mantener un entorno que evite posibles malas prácticas o actividades ilegales, así como a promover la aplicación de esta política.

POLÍTICA DE DENUNCIA

5. COMPROMISOS

Para garantizar el cumplimiento de estos principios, Oikos asume los siguientes compromisos:

- Oikos tomará las medidas y acciones disciplinarias oportunas, de acuerdo con la conclusión del proceso mencionado, incluyendo la posibilidad de despido por justa causa.
- Consciente de la posibilidad de que se produzcan malas prácticas en las actividades de la organización, Oikos garantiza la seguridad de todos los implicados, a excepción de las denuncias realizadas con mala intención o reconocidas como falsas;
- Proporcionar un entorno de confianza que promueva la presentación abierta de quejas, reconociendo la posibilidad de presentarlas confidencialmente;
- No se aceptará ninguna forma de abuso de los empleados, beneficiarios y otras partes interesadas relacionadas con las actividades de la organización, y se les proporcionará la formación necesaria para que puedan hacer uso de este mecanismo cuando sea necesario;
- Si los empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización sospechan de o de



POLÍTICA DE DENUNCIA

Si un empleado está preocupado por posibles malas prácticas o actividades ilícitas, debe informar de ello inmediatamente de acuerdo con los mecanismos y procesos definidos. Si algún empleado es testigo de un suceso o posible suceso y no lo denuncia, la organización estudiará las medidas disciplinarias oportunas;

- Todas las investigaciones se llevarán a cabo siguiendo el proceso definido y llegando siempre a una decisión final.
- Todos los registros de las reclamaciones presentadas se conservarán y procesarán anualmente, de modo que puedan analizarse las tendencias y las áreas de mayor riesgo, garantizando un seguimiento regular de este mecanismo y asegurando las mejoras.

6.

RESPONSABILIDAD

Todos los empleados y terceros implicados en las actividades de la organización comparten la obligación de prevenir y responder a las malas prácticas y posibles actividades ilegales. Es su responsabilidad seguir los principios y compromisos establecidos en esta política. Todos los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización que trabajen junto a las comunidades también deben contribuir al seguimiento de la política utilizando las opiniones de los beneficiarios.

Los directivos, supervisores y responsables de recursos humanos deben asegurarse de que todos los empleados y terceros implicados en las actividades de la organización comprenden y siguen esta política, y son responsables de la contratación y la formación. En el caso de los gestores y supervisores de recursos humanos, también son responsables de la gestión del rendimiento en el contexto de la prevención de malas prácticas y posibles actividades ilegales. Corresponde a sus superiores comprobar y garantizar que se siguen el proceso de investigación, el informe y las consecuencias disciplinarias.

Los coordinadores o representantes de los países deben garantizar que los adultos vulnerables y los niños estén protegidos de las malas prácticas y las actividades ilegales en los proyectos del país donde se lleven a cabo. Los coordinadores de país deben garantizar que la política es culturalmente apropiada entre la comunidad, desarrollando mecanismos para aplicar y supervisar su eficacia. Esto incluye concienciar a los beneficiarios de los proyectos, empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización sobre la denuncia de malas prácticas y actividades ilegales. Los coordinadores de país también deben garantizar la presentación de denuncias y su posterior investigación, siguiendo las medidas disciplinarias necesarias. Los coordinadores de país son responsables de garantizar toda la asistencia necesaria al denunciante, víctima o superviviente.

Cualquier empleado y terceros relacionados con las actividades de la organización que se consideren testigos, víctimas o supervivientes de malas prácticas o actividades ilegales, en vista de lo anterior o de conformidad con la legislación portuguesa o de país de operaciones,

POLÍTICA DE DENUNCIA

deben informar inmediatamente a su superior inmediato o, en caso de conflicto de intereses, al responsable del siguiente nivel jerárquico.

Cualquier comunicación realizada con terceros ajenos a la organización, como donantes o socios, será responsabilidad y decisión de los Coordinadores Nacionales, el Director de Operaciones y el Director Ejecutivo.

Todos los incidentes relacionados con el fraude y la corrupción, así como con el acoso, la explotación y los abusos sexuales o la protección de menores y personas vulnerables, deben seguir las políticas desarrolladas exclusivamente para estos temas.

7. QUEJAS

Se entiende que las preocupaciones sobre otras personas y la organización, que pueden implicar riesgos potenciales para la institución y/o terceros relacionados, entran en el ámbito de esta política. Se decidirá si se considera o no que la denuncia entra en el ámbito de aplicación de esta política. En caso de que la denuncia no se considere, se informará al denunciante y se le aconsejará que siga el procedimiento más recomendable según la naturaleza de su denuncia.

La denuncia de irregularidades se aplica en todos los casos en los que existe una preocupación fundamental sobre malas prácticas en el trabajo y las actividades de la organización, independientemente de la ubicación, el contexto o si la información relativa al suceso es confidencial.

Las malas prácticas pueden entenderse como un conjunto de acontecimientos relacionados con:

- Violación de una política de Oikos;
- Incumplimiento de cualquier obligación legal o profesional o requisito reglamentario;
- Incumplimiento de las obligaciones legales, así como cualquier actividad delictiva o ilícita;
- Abuso de poder;
- Inapropiado comportamiento inadecuado o comportamiento que vulnere la integridad y/o el código ético;
- Negligencia;
- Divulgación no autorizada de información confidencial;
- Abuso físico o negligencia por parte de empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización hacia otros empleados, beneficiarios o terceros relacionados con las actividades de la organización;
- Posibles daños medioambientales en el curso de las actividades de la organización;
- Riesgo para la salud y seguridad de las personas en general, así como de los empleados o terceros relacionados con las actividades de la organización frente a otros empleados, beneficiarios o terceros relacionados con las actividades de la organización;
- Cualquier actividad que pueda desacreditar gravemente a la organización y destruir su reputación e imagen;

POLÍTICA DE DENUNCIA

- Preocupaciones relacionadas con el cumplimiento de las prácticas de recaudación de fondos;
- Mala gestión financiera o delitos financieros, incluidos robo, soborno, fraude, blanqueo de dinero y desvío de activos para ayuda humanitaria y apoyo a proyectos en curso. Para más detalles, consulte la Política de lucha contra el fraude y la corrupción;
- Conducta sexual inapropiada, incluidos el abuso, el acoso o la explotación sexuales. Para más detalles, véase Protección contra el acoso, la explotación y el abuso sexuales y Política de protección de la infancia;
- Cualquier otra actividad realizada de forma poco ética y en desacuerdo con los valores de la organización o considerada ilegal;
- La ocultación deliberada de información relativa a cualquiera de los asuntos enumerados anteriormente.
- La posibilidad de que haya alguien en riesgo inmediato de sufrir daños;
- Una descripción detallada del acontecimiento. Si es posible, anota fechas, horas, lugares, personas y el contexto en el que tuvo lugar;
- Personas potencialmente implicadas en el incidente;
- Cómo tuvo conocimiento del hecho denunciado;
- ¿En qué momento empezó a preocuparse y a considerar el suceso objeto de inquietud?
- Menciona si has contado a alguien más tu preocupación por el incidente;
- Indique si ya se han adoptado medidas de respuesta o soluciones tras la verificación del suceso;

No es necesario presentar pruebas consolidadas de ninguna mala práctica, riesgo o irregularidad antes de plantear una preocupación.

Las quejas pueden presentarse de manera informal, verbalmente o por llamada telefónica, y tramitarse in situ; o formalmente, por correo electrónico, carta o rellenando el formulario previsto a tal efecto.

Las reclamaciones son recibidas y tramitadas inicialmente por el personal local del proyecto directamente o por el responsable de comunicación rellenando el formulario. Estos son responsables de

7.1. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Las quejas pueden ser presentadas por empleados, voluntarios, beneficiarios o terceros relacionados con las actividades de la organización. La denuncia debe contener información suficiente sobre el incidente, mencionando aspectos potencialmente relevantes para la investigación como:

POLÍTICA DE DENUNCIA

comunicarlo al Coordinador de País a nivel local o a su superior. En todas las circunstancias, el Director de Operaciones debe tener conocimiento de la presentación de todas las quejas. En caso necesario, tras analizar cada caso y cada queja, se podrá solicitar la intervención de la Dirección Ejecutiva o del Consejo de Administración.

Todas las quejas recibidas se notificarán, por escrito o verbalmente, en un plazo de 3 días laborables a partir de su recepción.

Oikos se reserva el derecho de retirar o modificar el proceso de denuncia, así como de actuar en defensa de la organización y de sus empleados, especialmente en el caso de denuncias calumniosas.

7.2. INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN FINAL

Si es necesaria una investigación, el resultado puede implicar medidas disciplinarias si se ha demostrado la mala conducta, hasta el despido por causa justificada. La investigación se lleva a cabo en un plazo máximo de 10 días laborables. Si no es posible dentro del plazo, se notificará al denunciante. Oikos se esforzará siempre por que la investigación se desarrolle lo más rápidamente posible.

Cualquier queja interna relacionada con alguno de los aspectos enumerados y que constituya motivo de reclamación deberá ser tratada con el superior directo respectivo, siguiendo las instrucciones para su presentación

de las denuncias presentadas en virtud de esta política. Al presentar denuncias, el denunciante o denunciantes podrán ir más allá de los niveles jerárquicos inmediatamente superiores, siempre que estén implicados u ofrezcan algún tipo de

protección y/o encubrimiento a la práctica en cuestión, o siempre que exista una sospecha razonable de conflicto de intereses:

- i. Debe producirse si el denunciante cree que su superior jerárquico no es la persona adecuada para resolver el problema que dio lugar a la denuncia (puede ser el autor de la mala práctica o proteger al autor de la mala práctica);
- ii. Esto debe hacerse si el denunciante cree que el Coordinador Nacional o el Representante Nacional es responsable de la práctica denunciada, comunicándose directamente con el Director de Operaciones en la Sede de Oikos - Cooperação e Desenvolvimento em Portugal;
- iii. Esto debería ocurrir si el ponente considera que el director del departamento que supervisa las funciones del ponente, comunicándose directamente con el Director Ejecutivo en la sede de Oikos - Cooperação e Desenvolvimento em Portugal, es el autor de la práctica denunciada;
- iv. Esto debería ocurrir si el ponente considera que el Director Ejecutivo es el autor de la práctica denunciada, comunicándose directamente con el Consejo de Administración en la sede de Oikos - Cooperação e Desenvolvimento em Portugal.
- v. En caso de que el Consejo Directivo de la Sede de Oikos no ofrezca suficientes garantías de independencia frente al Director Ejecutivo, la comunicación debe hacerse directamente al Presidente del Consejo

POLÍTICA DE DENUNCIA

de la Junta General o al Presidente del Comité de Vigilancia de la Organización.

A nivel comunitario, en las distintas Delegaciones y Representaciones de Oikos. Oikos - Cooperação e Desenvolvimento reconoce la especificidad de cada caso, contexto, proyecto y país, y promueve la presentación de quejas por parte de los beneficiarios y empleados de los equipos y delegaciones locales. Cualquier queja presentada en el transcurso de un proyecto debe utilizar los mecanismos presentados por el proyecto o puestos a disposición por la organización para presentar la queja:

- Contacto directo y puesta en común con el Equipo Oikos y la Delegación del proyecto en cuestión, estando debidamente identificados;
- Contacto por correo electrónico con el equipo y la delegación de Oikos para el proyecto en cuestión;
- Contacto por otros medios de comunicación puestos a disposición por el Equipo Oikos y la Delegación del proyecto en cuestión.

Una vez finalizada la investigación, se comparte la decisión final que concluye el proceso. Se notifica al denunciante la decisión final del proceso, aunque los resultados pueden estar sujetos a confidencialidad y no compartirse públicamente como medida de seguridad y defensa de la dignidad de los implicados.

Si al final de la investigación se concluye que el hecho denunciado constituye una actividad delictiva o ilegal, el asunto se someterá a las autoridades

y siguiendo las directrices legales de cada país.

8.

CONFIDENCIALIDAD Y ANONIMATO

Oikos subraya que, aunque es posible presentar una denuncia de forma anónima, ello podría comprometer la recogida de datos, el proceso de investigación y la notificación de una decisión final. Por el mismo motivo, y siempre que el denunciante lo permita, el proceso se dará a conocer al grupo de personas estrictamente necesarias para gestionar la investigación y el proceso, en los términos establecidos en este documento, debiendo desarrollarse siempre de forma confidencial y garantizando la seguridad y el bienestar del denunciante, de las personas u organizaciones potencialmente perjudicadas y de otras personas potencialmente implicadas en la denuncia.



Oikos – Cooperação e Desenvolvimento es una Asociación sin Fines de Lucro, reconocida internacionalmente como Organización No Gubernamental para el Desarrollo.

Creemos en un mundo sin pobreza ni injusticia, donde el desarrollo humano sea equitativo y sostenible a escala local y global. Por eso, asumimos como misión erradicar la pobreza y reducir las desigualdades para que todas las personas disfruten del derecho a una vida digna.

www.oikos.pt

Rua Visconde Moreira de Rey, 37 | Linda-a-Pastora | 2790 - 447 Queijas | Portugal
telefone (+351) 21 882 3630 | fax (+351) 21 882 3635 | e-mail oikos.sec@oikos.pt | NIF: 502 002 859