

oikos
cooperação e desenvolvimento



**| POLÍTICA DE LUCHA CONTRA
EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN**

ANTI-FRAUDE

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

1. ÁMBITO DE LA POLÍTICA

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento mantiene una postura de tolerancia cero frente al fraude y la corrupción, tratando de prevenir y responder a estos casos de la mejor manera posible. La corrupción y el fraude reciben el mismo trato en esta política, como actividades ilegales e inaceptables.

Oikos considera que el fraude y la corrupción son amenazas para los proyectos, para la actividad de la organización, para los compromisos adquiridos con socios, patrocinadores y donantes y para el desarrollo de las comunidades, desviando fondos y recursos de los objetivos previstos.

Las actividades de Oikos dependen del uso eficaz y eficiente de los fondos recibidos y confiados, y están motivadas por un sentido de responsabilidad hacia sus beneficiarios, donantes, socios y otras partes interesadas en las actividades de la organización. Las actividades de Oikos se ajustan a la legislación civil local e internacional en materia de lucha contra el fraude y la corrupción.

Esta política estipula las normas y procedimientos mínimos que todos los empleados, socios y terceros relacionados con las actividades de la organización están obligados a seguir. La política menciona la concienciación, prevención, identificación, presentación, denuncia, investigación y decisión final en materia de fraude y corrupción.

2. APLICABILIDAD

Esta política refleja la identidad y los valores de OIKOS, así como su compromiso con la honestidad, la responsabilidad en el estricto cumplimiento de la ley y unas elevadas normas éticas y morales. Esta política y estos valores se aplican a toda su organización y a su entorno interno (empleados de la sede y de las delegaciones, voluntarios, socios y consultores), y debe ser una preocupación personal de cada persona proteger y respetar esta política, así como seguir altos estándares de conducta, ética e integridad personal y profesional en el desempeño de sus funciones y en cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables.

Si cualquier empleado o tercero relacionado con las actividades de la organización plantea una preocupación sobre fraude y/o corrupción en el lugar de trabajo, Oikos le anima a compartirla sin miedo a represalias y sabiendo que estará protegido frente a ellas.

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

3. DEFINICIONES

Fraude

Se entiende por fraude la perversión intencionada de la verdad con el fin de obtener algún beneficio para uno mismo o para un tercero, y puede incluir actividades como la falsificación de documentos (falsedad material), el engaño (estafa) o la falsedad ideológica.

Corrupción

Se entiende por corrupción el abuso de poder como medio para obtener una ventaja personal y/o probada, y puede incluir acciones como el soborno, la corrupción pasiva, la concesión o aceptación de ventajas o beneficios indebidos, o cualquier otra ventaja para o de un tercero, como incentivo para hacer algo que sea deshonesto, ilegal o un abuso de confianza en el marco de las operaciones empresariales normales.

Blanqueo de capitales

Concepto que comprende un proceso que oculta ingresos ilícitos sin comprometer a los delincuentes que desean beneficiarse de ellos, relacionado con la delincuencia organizada y transnacional. El concepto incluye la posesión, el tráfico de cualquier forma con lo anterior, y/o la ocultación de estos delitos.

Lucha antiterrorista

Concepto que engloba un conjunto de procesos destinados a reducir el riesgo de que los fondos de la organización se destinen a acciones terroristas o a fines delictivos e ilegales.

Sobornos

Se entiende por soborno la oferta o recepción de cualquier regalo, préstamo, honorario, recompensa o cualquier otra ventaja, a o de cualquier persona o entidad, como incentivo para hacer algo deshonesto, ilegal o un abuso de confianza en la realización de negocios. Esta práctica puede adoptar diversas formas, como la solicitud directa de dinero, favores, bienes en especie, ofertas excesivamente generosas, entretenimiento o servicios de hospitalidad.

Conflicto de intereses

Un conflicto de intereses es cualquier situación en la que los intereses personales o los de un tercero puedan impedir o condicionar a un empleado, socio o consultor de Oikos en su libertad de tomar la mejor decisión en el mejor interés de la organización, de los financiadores o de los beneficiarios, obteniendo así una ventaja injusta o una ventaja competitiva.

Aceptación de donaciones

Por aceptación de donaciones se entienden todos los fondos procedentes de particulares, empresas, fundaciones u otros donantes. Dado que los fondos son un aspecto fundamental de las actividades de la organización, es sumamente importante contar con un proceso transparente y consolidado de recepción de fondos, en el que el origen de las donaciones, ya sean recibidas o potenciales, se considere cuidadosamente a la luz de los objetivos y valores de la organización. Las donaciones pueden consistir en dinero, regalos pro bono o en especie, acciones, inversiones o cualquier otro tipo de activo. Las donaciones también pueden ser restringidas o no restringidas a cualquiera de los proyectos, campañas o actividades de la organización.

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

Denunciante

Una persona que puede ser un empleado de la organización o un tercero, interno o externo a Oikos, que presenta una denuncia justificada en el ámbito de esta política. Presenta la denuncia porque tiene conocimiento del hecho.

Ponente

Es la persona responsable de elaborar un informe que contenga los hechos y pruebas de la denuncia presentada, incluyendo la audiencia de la(s) víctima(s) y del denunciado. El ponente puede ser el propio superior jerárquico o alguien previamente autorizado por Oikos o autorizado por el propio superior jerárquico.

Supervisor inmediato

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.

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

4. PRINCIPIOS

Oikos - Cooperação e Desenvolvimento es consciente de que el fraude y la corrupción son un fenómeno global perjudicial, y es crucial promover su prevención y control desde dentro de la organización. Oikos reconoce que la prevalencia del fraude y la corrupción, además de ser ilegal, es una amenaza para la visión y los objetivos de la organización.

Oikos tiene principios para prevenir y combatir el fraude y la corrupción:

- Respetar el derecho de las personas a ser protegidas contra la práctica y las consecuencias de la corrupción. Esta protección se aplica independientemente del sexo, el color de la piel, la religión, la cultura, la educación, la afiliación política, la condición social o la nacionalidad;
- Garantizar la transparencia con respecto a todos los procesos de toma de decisiones, el uso previsto y real de los recursos, así como los objetivos y su aplicación;
- Asegurar la confidencialidad de los datos y la información sensibles, garantizando la protección de los datos personales;
- Respeto de los códigos civiles y penales locales en todas las actividades de Oikos, siguiendo también las normas y reglamentos internos;
- Derecho a negarse a participar en actividades por sospecha de implicación en fraude y corrupción;
- El derecho y la responsabilidad de todos los empleados y terceros implicados en las actividades de la organización de informar sobre cualquier actividad o incidente que implique corrupción o sospecha de ella, ya sean testigos o víctimas.
- Promover la formación y el reciclaje de información y datos, revisando los procesos a p a r t i r d e ejemplos y casos reales en las reuniones de planificación y evaluación;
- Las actividades y la gestión económica de OIKOS, así como las de sus socios y los proyectos que apoya, son auditadas periódicamente por un tercero independiente. Para ello se requieren medios contables y financieros adecuados, informes financieros completos, así como la presentación de un balance financiero anual, que será analizado y certificado por un auditor independiente. Todos los mecanismos de control interno están también sujetos a inspección

5. COMPROMISOS

- No está permitido dar o recibir sobornos -directa o indirectamente-, ya sea en metálico o de otro modo, a o de una persona u organización, pública o privada. Sus superiores deben ser informados de todos los regalos (aceptados u ofrecidos). No están permitidos los regalos de proveedores (obras, bienes o servicios). Quedan excluidos de este punto los regalos que apoyen una toma de decisiones más informada y eficaz, que se ofrezcan con este único fin y sean registrados por la organización.

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

- La asistencia a comidas, galas, espectáculos u otros eventos patrocinados por proveedores debe ser una excepción, cuidadosamente analizada y comunicada al superior jerárquico para garantizar que no constituye una contrapartida para el empleado o empleados o para la organización en su conjunto.
- Las relaciones oficiales y empresariales no deben utilizarse para obtener ventajas personales. Para evitar conflictos de intereses, el trabajo debe mantenerse estrictamente separado de la vida privada. No obstante, si surge o pudiera surgir un conflicto de intereses, la persona debe informar de inmediato a su superior directo. Si la situación no puede resolverse de forma satisfactoria, deberá ponerse en conocimiento del Consejo de Administración o, si afecta a miembros de este Consejo, del Consejo de Supervisión.
- Quienes ocupan puestos decisorios sólo están autorizados a contratar a amigos íntimos, familiares o parientes si superan un proceso de selección transparente, en el que ellos mismos no participen en el panel de evaluación de candidatos, con la participación de superiores jerárquicos en la toma de decisiones, en el que la decisión final sea clara y esté justificada. La contratación de familiares directos está muy desaconsejada.
- Todos los recursos disponibles (financieros, de personal, activos) deben utilizarse de forma que estén orientados a los objetivos sociales de la organización y con la mayor eficiencia y rentabilidad posibles. Si en algún momento se infringen las normas de eficiencia y eficacia, debe informarse a los superiores para que analicen e investiguen la situación.
- Los sistemas de control interno de la organización deben ser adecuados y garantizar que los procedimientos se llevan a cabo de acuerdo con la legislación, la normativa local y los procedimientos contractuales vigentes en la organización. También garantizan la prevención de comportamientos corruptos. Estos sistemas incluyen un control independiente, que lleva a cabo el departamento financiero interno de OIKOS. La Dirección Ejecutiva de Oikos está igualmente controlada y supervisada por el Consejo de Administración y sus acciones por el Consejo de Supervisión y la Asamblea General.
- Las actividades y la gestión económica de Oikos, así como las de sus socios, en el marco de los proyectos subvencionados, son auditadas periódicamente por un tercero independiente. Para ello se requieren medios contables y financieros adecuados, informes técnicos y financieros completos, así como la presentación de un estado financiero anual, que será analizado y certificado por un auditor independiente. Los mecanismos de control interno también están sujetos a inspección.

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

- Todos los incidentes o sospechas de actividades fraudulentas y corruptas deben comunicarse inmediatamente siguiendo las instrucciones para presentar quejas e informes que figuran en esta política.
- Todas las actividades o sospechas de fraude y corrupción serán debidamente investigadas, evaluadas y analizadas por Oikos para la protección de todos los empleados y de la organización, con una evaluación del daño potencial a la credibilidad y reputación de la organización. La investigación debe seguir los puntos establecidos en esta política y ser compartida con las autoridades competentes, si es necesario; Todos los empleados deben conocer el proceso adecuado para prevenir, sensibilizar, resolver o notificar a un donante en relación con actividades de fraude y corrupción, cuando proceda;
- No se aceptan donaciones o participaciones en asociaciones que puedan representar un impacto negativo en la misión de la organización, un riesgo inaceptable para la reputación de la organización, un riesgo financiero o una violación del código de conducta y ética de la organización;
- Para evitar conflictos de intereses, cualquier beneficio personal que pueda derivarse del ejercicio de la función debe ser informado y expresamente autorizado, y no deben utilizarse los recursos de la organización para intereses personales;
- En todas las relaciones contractuales, Oikos protege su independencia como forma de prevenir el fraude y la corrupción. En los casos en los que Oikos sea la entidad contratante, esta política debe incluirse en el contrato, como anexo, o, alternativamente, cláusulas de total intolerancia ante situaciones de fraude y corrupción, tanto en los contratos en cuestión como en otros procesos en los que el contratista haya sido declarado culpable, incluyendo la posibilidad de rescisión del contrato por justa causa.
- Siempre que sea necesario, se preguntará a los donantes privados por el origen de sus recursos.

6.

RESPONSABILIDADES

Todos los empleados y terceros implicados en las actividades de la organización comparten la obligación de prevenir, concienciar y responder a las sospechas de fraude y corrupción. Todos deben seguir un código de conducta ética y es su responsabilidad seguir los principios y compromisos establecidos en esta política. Todos los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización, con el fin de prevenir el fraude y la corrupción, en caso de conflicto de intereses, deben solicitar ser excusados y retirarse de la toma de decisiones o asegurarse de que su interés no influye en el proceso de toma de decisiones en cuestión. Todas las personas que trabajan con las comunidades beneficiarias también deben contribuir a supervisar la política.

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

Directivos, supervisores y recursos humanos

deben garantizar que todos los empleados y terceros implicados en las actividades de la organización entienden y siguen esta política, y son responsables de la contratación y la formación.

Los coordinadores o representantes de

los países deben prevenir el fraude y la corrupción en los proyectos ejecutados en el país bajo su responsabilidad. Los coordinadores nacionales deben garantizar que la política sea culturalmente apropiada entre la comunidad, desarrollar mecanismos para aplicar y supervisar su eficacia. Esto incluye concienciar sobre la prevención del fraude y la corrupción a los beneficiarios de los proyectos, empleados y terceros implicados en las actividades de la organización. Los coordinadores de país también deben garantizar que se llevan a cabo las denuncias y su posterior investigación, tras las medidas disciplinarias necesarias.

Los empleados y terceros relacionados con las actividades de la organización que se consideren testigos o víctimas, a la vista de lo anterior o de conformidad con la legislación portuguesa o del país de operaciones, **deberán comunicarlo inmediatamente a su superior inmediato.**

6. DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

En caso de sospecha inicial justificada y/o irregularidades confirmadas, los responsables deben iniciar una investigación completa. Si los fondos de Oikos - Cooperação e Desenvolvimento están o pueden estar implicados en las sospechas o irregularidades, la organización tiene la obligación de iniciar dicha investigación. Las acusaciones no podrán formalizarse ni probarse, pero deberán aportar razones y justificaciones sólidas. La investigación deberá seguir el plan que se indica a continuación:

- En caso de sospecha fundada, cualquier empleado y/o tercero implicado en las actividades de la organización debe presentar una denuncia o plantear la sospecha de irregularidades a su superior directo. En caso de sospecha de implicación directa o indirecta del superior jerárquico, la denuncia deberá dirigirse al superior jerárquico inmediatamente superior.
- En la sede central, una vez recibida la acusación, el supervisor debe comunicarla al Director Financiero o al Consejero Delegado. Si la situación afecta al Director Financiero y/o al Consejero Delegado, la acusación debe comunicarse a otro miembro del Consejo de Administración o al Consejo de Supervisión;
- A nivel de Delegación, una vez recibida la acusación, el supervisor debe informar a la Administración y/o al Representante en el país. El Representante en el país es responsable de informar a la Oficina Central, a través del Director de Operaciones;
- Durante la presentación de la denuncia, deberán recogerse todos los detalles de la sospecha y/o acusación en cuestión y el supervisor deberá redactar un informe. El informe recibirá notas adicionales del Director Financiero y/o del Director Ejecutivo, en el caso de la Sede Central, o del Administrador y/o del Representante Nacional, en el caso de las Delegaciones.

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

- En la sede central, el informe se presenta al Comité Ejecutivo para su análisis y toma de decisiones;
- A nivel de Delegación, el informe se pone en conocimiento de la Dirección Ejecutiva a través del Director de Operaciones para su análisis y la adopción de medidas. Tras su verificación por la Dirección Ejecutiva, se comunicarán al Consejo de Administración las conclusiones del informe y las respectivas medidas a adoptar, así como una descripción de los riesgos de reputación y/o fiduciarios para la organización;
- Las medidas a adoptar pueden incluir:
 - Investigación interna por personal identificado, según el tipo de acusación. La investigación puede ser formal o informal, en función de las razones y justificaciones aducidas;
 - En caso de investigación formal, el razonamiento debe consultarse primero con los asesores jurídicos, siguiendo estrictamente la ley
 - En principio, la investigación se lleva a cabo utilizando recursos internos, a menos que esto no sea posible por razones tales como falta de disponibilidad, incapacidad técnica o sospecha de implicación.
 - En la sede central, es posible implicar a auditores externos en el proceso.
 - A nivel de sucursal, es posible implicar a auditores externos y/o al personal de la sede, participando en el proceso de investigación sobre el terreno o prestando apoyo a nivel de la sede.
- La persona responsable de la investigación es designada por el Consejo Ejecutivo y dicho órgano propone una línea de comunicación para el caso, previa ratificación del Consejo de Administración.

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

8. DECISIÓN FINAL

Al término de la investigación, deberá informarse al Consejo Ejecutivo, en el caso de la Sede Central, y al Consejo Ejecutivo a través del Director de Operaciones o del Director Financiero, en el caso de las Delegaciones.

- En la sede central, el Comité Ejecutivo decidirá sobre otras medidas o sanciones en función del resultado de la investigación;
- A nivel de Delegación, la Dirección Ejecutiva junto con el Administrador y el Representante Nacional decidirán nuevas medidas y/o sanciones en función del resultado de la investigación.

En cualquier caso, la Dirección Ejecutiva mantendrá informado al Consejo de Administración, que podrá responsabilizarse de la decisión final o solicitar la intervención del Comité de Vigilancia.

En caso de que la investigación llevada a cabo confirme la comisión de un delito, se espera que la parte culpable sustituya y/o compense los daños causados a la organización como resultado de sus acciones y comportamiento. Si es necesario y posible, deberán adoptarse medidas de conformidad con el derecho civil de la jurisdicción nacional aplicable y previstas en la relación contractual que rige la relación laboral del empleado o empleados acusados o la relación comercial con los socios y proveedores acusados. De conformidad con la legislación laboral y los resultados de la investigación, deben adoptarse las medidas adecuadas a la situación, en particular mediante amonestaciones o despidos sin previo aviso, y procesarse a los culpables, formulando las acusaciones pertinentes. Cualquier medida correctiva debe adoptarse inmediatamente en relación con las causas y los errores que condujeron a las irregularidades confirmadas.

Oikos se reserva el derecho de rescindir inmediatamente las relaciones comerciales y suspender la asistencia, si fuera necesario, en el caso de socios, proveedores, patrocinadores o beneficiarios:

- No participar y/o no cooperar en el esclarecimiento de las acusaciones;
- No participar y/o no cooperar en la retirada y eliminación de las cargas o deficiencias confirmadas;
- No participar y/o cooperar en el inicio de las consecuencias basadas en el derecho civil, laboral o penal, si procede.



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