

Política de Denuncias

Dirección responsable:	Recursos Humanos y Servicios
Aprobado por:	Comisión delegada del Patronato
Fecha de aprobación:	17/05/2017
Fecha de próxima revisión:	Mayo 2019
Idiomas disponibles:	Español, inglés, francés
Alcance:	Global
Documentación relacionada:	<i>Código Ético</i> <i>Código de Buen Gobierno</i> <i>Política de Gestión de Quejas y Sugerencias</i> <i>Política Antifraude y Anticorrupción</i> <i>Política de Calidad y Responsabilidad Social</i> <i>Política y Guía de las Relaciones de Partenariado</i> <i>Política de Colaboración con Empresas</i> <i>Procedimiento para la Solicitud y Gestión de Compras</i>
Persona de contacto:	Marcelino Coll Director de Recursos Humanos y Servicios marcelino.coll@educoco.org

Contenidos

DEFINICIONES	3
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. NUESTRO COMPROMISO	3
3. ALCANCE	4
4. RESPONSABILIDADES	4
5. PROCEDIMIENTOS	4
6. EXCEPCIONES.....	7

DEFINICIONES

Mala práctica: conducta profesional indebida, ilegal o negligente.

El término “mala práctica” incluye, pero no se limita, a:

- delitos criminales;
- incumplimiento de obligaciones legales (incluyendo negligencia, incumplimiento de contrato o incumplimiento de legislación administrativa);
- errores judiciales;
- daños a la salud y a la seguridad;
- daños medioambientales;
- encubrimiento de cualquiera de las prácticas anteriormente mencionadas.

Dirección: en el marco de esta política, el término “dirección” incluye al Director/a General, directores o directoras de área, coordinadores o coordinadoras, así como otras personas que gestionan o supervisan fondos u otros recursos, incluidos los recursos humanos.

1. INTRODUCCIÓN

En Educo creemos que una buena comunicación a todos los niveles de la organización favorece mejores prácticas de trabajo. Educo se comportará en todo momento con honestidad e integridad. No obstante, todas las organizaciones corren el riesgo de que se dé en su seno alguna actividad ilícita en un determinado momento o de albergar inconscientemente alguna mala práctica. Educo tiene la obligación de tomar las medidas adecuadas para identificar estas situaciones y para ponerles remedio. Por ello, se alienta a todo el equipo humano a expresar sus preocupaciones legítimas respecto a malas prácticas en la organización sin miedo a represalias y se compromete a proteger a las personas denunciantes frente a la victimización y/o el despido.

2. NUESTRO COMPROMISO

Educo ha creado esta política para que cualquier persona incluida en su alcance pueda informar sobre sus preocupaciones relativas a malas prácticas en el ámbito laboral de forma temprana y oportuna. La política aplica en todos los casos en los que existan preocupaciones legítimas, independientemente de que la información en cuestión sea confidencial.

Educo se compromete a actuar en concordancia con la legislación aplicable a la denuncia de malas prácticas en el ámbito laboral y a tomar las medidas necesarias para proteger a las personas denunciantes frente a cualquier trato perjudicial o despido, siempre y cuando la denuncia se haya presentado de buena fe. De este modo, en el marco de esta política, cualquier persona que exprese una preocupación legítima y de buena fe no correrá riesgo de ser despedida o de estar sujeta a ningún tipo de represalia, ni siquiera en el caso de que la información revelada resultara ser errónea. Esta garantía no se extiende a aquellas personas

que, intencionadamente, realicen una denuncia que saben falsa o a aquellas que estén involucradas de alguna manera en las malas prácticas denunciadas.

3. ALCANCE

Esta política es de aplicación a:

- (a) Patronato.
- (b) Equipo humano de Educo, que incluye el personal de plantilla, personal voluntario y personal becario.
- (c) Organizaciones sociales locales, durante el desarrollo de actividades englobadas en el marco de un programa o proyecto implementado en colaboración con Educo.

Asimismo, otros actores involucrados, como personas consultoras e investigadores o personas en visita a los programas o proyectos en terreno (por ejemplo, colaboradores, periodistas, etc.) deben comportarse de una manera coherente con esta política durante la duración de su relación con la organización.

4. RESPONSABILIDADES

- 4.1 La autoridad última sobre esta política la tiene el Director de Recursos Humanos y Servicios.
- 4.2 La dirección es específicamente responsable de facilitar la operatividad de esta política y de asegurar que todas las personas se sientan cómodas expresando sus preocupaciones, sin miedo a represalias, de acuerdo con el procedimiento abajo establecido. Para facilitar este proceso, la dirección recibirá formación sobre el marco legal y operativo vigente, así como sobre buenas prácticas.
- 4.3 Todos los miembros del patronato y del equipo humano de Educo son responsables del éxito de esta política y deben tomar las medidas necesarias para informar sobre cualquier caso de malas prácticas que obre en su conocimiento.

5. PROCEDIMIENTOS

5.0 DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

El patronato y el equipo humano de Educo recibirán información sobre esta política. Las personas de nueva incorporación recibirán esta información como parte del proceso de inducción.

5.1 PROCEDIMIENTO DE INFORMACIÓN

- 5.1.1 Cualquier persona que sospeche que las acciones de otra persona o grupo de personas incluidas en el alcance de esta política puedan considerarse malas prácticas debe informar a su responsable directo/a. Cuando no sea apropiado hacerlo de este modo porque el/la responsable directo/a se

encuentre involucrado/a en la supuesta mala práctica, la información debe presentarse al responsable de este/a.

- 5.1.2 Las preocupaciones o sospechas pueden presentarse oralmente o por escrito y deben incluir todos los detalles pertinentes y, si fuera posible, pruebas de apoyo. La persona denunciante debe indicar que está aplicando la Política de Denuncias y especificar si desea que su identidad se mantenga confidencial.
- 5.1.3 En casos excepcionales, cuando no sea apropiado acudir ni al responsable directo ni, a su vez, al responsable de este, la persona denunciante puede reportar el caso directamente al Director de Recursos Humanos y Servicios en sede.

5.2 CONFIDENCIALIDAD

- 5.2.1 Se hará todo lo posible para mantener confidencial la identidad de la persona denunciante, al menos hasta el inicio de la investigación formal. Para no poner en peligro la investigación de supuestos casos de mala práctica, la persona denunciante debe mantener asimismo la confidencialidad sobre la presentación de la denuncia, sobre su contenido y sobre la identidad de las personas involucradas.
- 5.2.2 Pueden darse casos en los que, debido a la naturaleza de la investigación o la denuncia, sea necesario divulgar la identidad de la persona denunciante. Esto puede ocurrir en relación con otras investigaciones o procedimientos legales o disciplinarios asociados. Si, en opinión de Educo, se dan dichas circunstancias, la organización tomará las medidas necesarias para informar a la persona denunciante de la posible divulgación de su identidad. Si es necesario que la persona denunciante participe en una investigación, se mantendrá confidencial, en la medida de lo posible, el hecho de que dicha persona haya realizado la denuncia inicial y se tomarán todas las medidas necesarias para protegerla de cualquier acoso o daño que pudiera sufrir al respecto. No obstante, existe la posibilidad de que la identidad de la persona denunciante se haga evidente a terceros durante la investigación.
- 5.2.3 Asimismo, si una investigación da lugar a un procedimiento criminal, puede ser necesario que la persona denunciante proporcione evidencias o sea entrevistada por la policía o la autoridad judicial. En estas circunstancias, también se informará a la persona denunciante sobre las implicaciones para la confidencialidad.
- 5.2.4 Denuncias anónimas: puede ser difícil actuar frente a denuncias anónimas, ya que puede haber falta de evidencias suficientes para corroborar las alegaciones. Puede resultar imposible investigar estos casos adecuadamente si la persona o equipo responsable de la investigación no puede obtener información adicional por parte de la persona denunciante, darle retroalimentación o determinar si la denuncia ha sido hecha de buena fe. Educo no alienta pues la realización de denuncias anónimas por considerar que es más adecuado que las personas presenten sus preocupaciones de forma abierta.

5.3 PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DENUNCIANTES

- 5.3.1 Una vez presentada una denuncia, se designará a un miembro de la Dirección de Recursos Humanos como persona de contacto responsable de mantener a la persona denunciante informada y de proporcionarle el apoyo que necesite.
- 5.3.2 Nadie que presente una denuncia legítima de buena fe en el marco de esta política estará sujeto a ningún tipo de represalia, incluido el despido, ni siquiera si las alegaciones resultan ser erróneas. El término represalia incluye las acciones disciplinarias injustificadas y el acoso. Si la persona denunciante creyera que está siendo perjudicada como consecuencia de haber realizado una denuncia en el marco de esta política, debe informar al miembro de la Dirección de Recursos humanos asignado de forma inmediata. Cualquier persona que acose o tome represalias contra personas que hayan realizado denuncias en el marco de esta política será sujeta a las acciones disciplinarias u otras medidas que resulten apropiadas.

5.4 GESTIÓN DE DENUNCIAS

- 5.4.1 Este procedimiento no sustituye a la Política de Quejas y Sugerencias, que continúa siendo la vía apropiada para tratar cuestiones personales relacionadas con el puesto de trabajo o rol específico.
- 5.4.2 Todas las denuncias se tratarán con la máxima seriedad y estarán sujetas al siguiente procedimiento:
- 5.4.3 Si la persona denunciante tiene algún interés personal en el caso que ha denunciado, debe comunicarlo desde el primer momento.
- 5.4.4 Se acusará recibo por escrito de cualquier denuncia realizada en el marco de esta política, confirmando que el caso será investigado y que Educo se pondrá de nuevo en contacto con la persona denunciante oportunamente.
- 5.4.5 Se asignará una persona adecuada para gestionar la denuncia. Esta persona debe tener la autoridad necesaria para tomar las medidas necesarias al respecto.
- 5.4.6 Asimismo, se asignará una persona adecuada para liderar la investigación de la denuncia (esta persona no debe tener involucración previa ninguna en el caso en cuestión. La organización velará por que se inicie la investigación dentro de un periodo de dos semanas desde que se produce la denuncia. La duración y el alcance de la investigación dependerán del objeto de la denuncia. En la mayoría de casos, existirá una valoración inicial de la denuncia para determinar si existe base razonable para realizar una investigación más profunda o si la denuncia se basa, por ejemplo, en información errónea.
- 5.4.7 Durante el curso de la investigación se podrá solicitar información adicional a la persona denunciante.
- 5.4.8 El informe de la investigación será revisado por la persona asignada para gestionar la denuncia.
- 5.4.9 Se tomarán las medidas adecuadas que resulten de la investigación, que pueden incluir el inicio de un proceso disciplinario o la información a las autoridades públicas en el caso de que se haya cometido alguna infracción criminal. La organización informará a la persona denunciante de la derivación del caso a las autoridades públicas siempre que sea posible, aunque, si se considerara oportuno, podría realizar dicha derivación sin el conocimiento o consentimiento de la persona denunciante.

- 5.4.10 Si se determinara que no existen pruebas suficientes de las supuestas malas prácticas, o si las acciones cometidas no se consideraran suficientemente graves para justificar acciones disciplinarias u otras medidas, sería más apropiado gestionar la situación bajo un enfoque más informal.
- 5.4.11 La persona denunciante recibirá una notificación escrita del resultado de la investigación, pero no todos los detalles ni una copia del informe correspondiente.
- 5.4.12 La investigación podrá tener los siguientes resultados:
- la denuncia no se confirma, o
 - se toman las medidas apropiadas para asegurar que la situación no se repita. En todo caso, la persona denunciante no conocerá los detalles sobre estas medidas adoptadas, para proteger los derechos de las personas involucradas.
- 5.4.13 Si la persona denunciante no está satisfecha con la respuesta que ha recibido, debe comunicarlo al Director de Recursos Humanos y Servicios, indicando sus motivos.
- 5.4.14 Si la persona denunciante ha pedido que su identidad se mantenga confidencial, se hará lo posible para respetar esta petición (ver sección 5.2 CONFIDENCIALIDAD arriba).

5.5 ACCIONES CORRECTIVAS Y CONFORMIDAD

- 5.5.1 La persona o el equipo responsable de la investigación de las denuncias realizadas en el marco de esta política emitirá recomendaciones de mejora para que Educo pueda minimizar el riesgo de recurrencia de cualquier mala práctica o que haya sido detectada. El Director de Recursos Humanos y Servicios es responsable de revisar e implementar estas recomendaciones y de notificar al Comité de Dirección cualquier cambio requerido para ello.

5.6 DENUNCIAS FALSAS

- 5.6.1 Educo tratará todas las denuncias de malas prácticas con la máxima seriedad y tomará las medidas necesarias para proteger a las personas denunciantes cuando estas actúan de buena fe. Sin embargo, se tomarán las acciones disciplinarias u otras medidas que resulten adecuadas contra cualquier persona que haya realizado, intencionadamente, una denuncia falsa o de la que no disponga de base razonable para confiar en su fiabilidad. Estas medidas pueden llegar a incluir el despido.

6. EXCEPCIONES

- 6.1. Ninguna.