O.I. n° 22 - Normas para denunciar actividades ilegales o fraudulentas y acoso, abuso y explotación en el lugar de trabajo
Rev. 1 - 30.11.2023

REGULACIÓN DE DENUNCIA

ACTIVIDADES ILÍCITAS O FRAUDULENTAS Y MOLESTIAS, ABUSOS Y EXPLOTACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

ÍNDICE

ART. 1 FINALIDAD Y OBJETIVOS
ART. 2 DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO Y DESTINATARIOS
ART. 3 OBJETO Y CONTENIDO DEL INFORME
ART. 4 CANALES INTERNOS DE INFORMACIÓN
ART. 5 PROTECCIÓN DE LA CONFIDENCIALIDAD y PROHIBICIÓN DE DEVOLUCIONES
ART. 6 TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 1 - FINALIDAD Y OBJETIVOS

COSPE pretende con este Reglamento implantar un sistema de notificación capaz de proteger a los autores de las denuncias de infracciones y violaciones debidas a

- delitos o irregularidades de los que hayan tenido conocimiento en el transcurso de una relación laboral;
- acoso, abuso y explotación en el lugar de trabajo.

De conformidad con el artículo 4.2 de nuestro Código Ético y de Conducta, el control y la aplicación de estas directrices es responsabilidad del Órgano de Control (OdC), que se encarga de supervisar el cumplimiento de la ley, los estatutos, los reglamentos internos y nuestro Código Ético y de Conducta. El sistema de denuncia también se adopta con el fin de identificar y contrarrestar posibles violaciones del Código Ético, así como otras conductas ilegales o irregulares que puedan menoscabar la integridad de la organización. Este Reglamento, por tanto, persigue el objetivo de contribuir a una mayor difusión de la cultura de la ética, la legalidad y la transparencia en el seno de la organización y en las relaciones con la misma. Todas las personas de la organización tienen el derecho y el deber de denunciar cualquier sospecha de incumplimiento o violación del Código por parte de colegas, asociados, partes interesadas, socios, proveedores y donantes.

ARTÍCULO 2 - DIVULGACIÓN DE LAS NORMAS Y DESTINATARIOS

El procedimiento se difunde exponiéndolo en el lugar de trabajo, publicándolo en la página web y comunicándolo por correo electrónico a todos/as los/as Responsables de Dirección/Departamento/Servicio, a los/las trabajadores/as y a todas las partes interesadas. La organización también adopta iniciativas de comunicación e información/formación del personal.

ARTÍCULO 3 - OBJETO Y CONTENIDO DEL INFORME

La denuncia es la comunicación escrita u oral de información, incluidas las sospechas fundadas, sobre infracciones o abusos y acoso cometidos o que puedan cometerse.

El Informe no debe utilizarse para ofender o atentar contra el honor y el decoro personal y profesional de la persona a la que se refieren los hechos denunciados ni para difundir a sabiendas acusaciones infundadas. El Denunciante es responsable del contenido del Informe.
Los informes deben ser pertinentes para el ámbito de este procedimiento y no podrán tenerse en cuenta si están incompletos:

- identidad del denunciante (sin perjuicio de la posibilidad de presentar una denuncia anónima),
- de la descripción de la conducta ilícita,
- los datos (nombre y función) de la persona denunciada,
- documentación de apoyo útil para verificar la validez de los hechos denunciados,
- cualquier otra información útil para verificar los hechos denunciados o que no sea ni circunstancial ni verificable.

La denuncia anónima está permitida, aunque no se recomiende, ya que limita la posibilidad de dialogar con el denunciante, así como de verificar, de manera adecuada, la validez de los hechos.

En cualquier c a s o , las denuncias anónimas, cuando están fundamentadas y pueden sacar a la luz hechos y situaciones relacionados con contextos específicos, reciben el mismo tratamiento que las denuncias ordinarias.

En cualquier caso, siempre se garantiza la confidencialidad de los datos del denunciante, así como su protección frente a cualquier forma de represalia o discriminación.

ARTÍCULO 4 - CANALES INTERNOS DE INFORMACIÓN

Tal y como se indica en el Código Ético, COSPE considera oportuno indicar, como canal principal de denuncia, el canal ya activo y que informa al OdC, (organodicontrollo@cospe.org), indicando también otros canales de denuncia, cuya gestión se encomienda siempre al BC, que garantizan la confidencialidad de la identidad del denunciante y de las personas implicadas en la gestión de la denuncia.
El procedimiento de notificación y tramitación de presuntas infracciones y violaciones sigue los siguientes pasos:

- Etapa de notificación de la presunta infracción o violación: La presunta infracción o violación debe notificarse al Representante País y al Director de Recursos Humanos de Cospe risorse.umane@cospe.org. En Italia, el Representante País es el Director/a General (actualmente: francesca.pieraccini@cospe.org). Aunque el OdC no intervenga en primera instancia, sino sólo en la fase de investigación preliminar, estos/as remitirán no obstante la denuncia al Órgano de Control en la forma que se indica a continuación, incluso si la cuestión puede resolverse fácilmente.
- Fase de investigación: Tras recibir una denuncia, el OdC abrirá una investigación en cooperación con los órganos rectores. Los resultados de la investigación se comunicarán a la Junta de Gobierno.
- Fase de información/decisión: si se constatan infracciones o incumplimientos del Código Ético, el OdC definirá las medidas correctoras y las sanciones aplicables, en función de la gravedad de los cargos. Estas medidas también pueden incluir acciones en favor de las víctimas de las infracciones, como la cobertura de las costas judiciales.
- Fase de información: - La EC elaborará un informe que se compartirá con la Dirección, el Consejo de Administración y las personas implicadas, respetando la privacidad y la legislación aplicable.

Puede ponerse en contacto con el Órgano de Control de la siguiente manera:

1. por correo electrónico a organodicontrollo@cospe.org;

2. redactar un informe escrito, que se enviará en sobre cerrado con la mención "CONFIDENCIAL" o "PERSONAL" por correo o en mano a Órgano de Control COSPE, Via Slataper, 10 - 50134 - Florencia (Italia).

3. verbalmente, llamando al 055 472806 y solicitando una cita telefónica o personal con el Órgano de Control. En este caso, el Órgano de Control elaborará un informe que podrá ser verificado, corregido y firmado por el denunciante.

El OdC llevará a cabo las siguientes actividades:

- expedir al denunciante un acuse de recibo en un plazo de 7 días;
- mantener interlocuciones con el reportero y pedirle complementos, si es necesario;
- hacer un seguimiento diligente de la alerta;
- proporcionar acuse de recibo del informe en un plazo de tres meses a partir de la fecha del acuse de recibo o, en su defecto, en un plazo de tres meses a partir de la expiración del plazo de siete días desde la presentación del informe.

Toda comunicación del OdC al denunciante presupone que éste ha facilitado sus datos de contacto. El OdC evaluará todas las denuncias recibidas, adoptando las medidas consiguientes a su razonable discreción dentro de sus competencias, oyendo si es necesario al autor de la denuncia y a la persona responsable de la presunta infracción. Cualquier decisión consecuente será motivada.

Las medidas disciplinarias resultantes serán aplicadas por los órganos internos competentes implicados.

La "divulgación pública" de información sobre infracciones, es decir, a través de la prensa o los medios de comunicación electrónicos o, en cualquier caso, a través de medios de difusión capaces de llegar a un gran número de personas, no podrá llevarse a cabo antes de que el denunciante haya realizado previamente una denuncia interna, en las condiciones y de la forma previstas en el presente reglamento, y únicamente si no ha recibido respuesta en los plazos previstos.

Todos los informes y la información sobre las acciones, investigaciones y resoluciones subsiguientes deben registrarse y conservarse de conformidad con los requisitos legales.

ARTÍCULO 5 - PROTECCIÓN DE LA CONFIDENCIALIDAD y PROHIBICIÓN DE DEVOLUCIONES

El sistema de denuncia garantiza la confidencialidad del denunciante desde el momento en que se recibe la denuncia, incluso si posteriormente ésta resulta ser errónea o infundada.

La obligación de confidencialidad se extiende a cualquier otra información o elemento, incluida la documentación adjunta, de la que pueda deducirse directa o indirectamente la identidad de las personas implicadas.

La protección de la confidencialidad también debe garantizarse en asuntos judiciales y disciplinarios.

Sin embargo, la confidencialidad del informador puede no respetarse cuando:

- existe el consentimiento expreso del informador a la divulgación de su identidad;
- la responsabilidad penal del Denunciante por delitos de calumnia o difamación o la responsabilidad civil por los mismos en casos de dolo o negligencia grave haya sido establecida por sentencia de primera instancia;
- el anonimato no es exigible por ley y la identidad del informador es requerida por las autoridades judiciales en el marco de investigaciones (penales, fiscales o administrativas, inspecciones de Órgano de Control).

También se garantiza la protección de los denunciantes en los siguientes casos:

- cuando la relación laboral aún no ha comenzado, si la información comunicada s e h a adquirido durante el proceso de selección o en otras fases precontractuales;
- durante el periodo de prueba;
- tras la finalización de la relación laboral, si la información comunicada se adquirió en el transcurso de dicha relación.

No se permite ni tolera ninguna forma de represalia o medida discriminatoria vinculada, directa o indirectamente, al denunciante. Si un destinatario considera que ha sido víctima de una conducta prohibida por el presente Reglamento, podrá informar de ello al BC, que adoptará las medidas correctoras oportunas para restablecer la situación o remediar los efectos negativos de la discriminación. En caso de denuncia calumniosa o difamatoria, así como de denuncia, realizada con dolo o negligencia grave, de hechos no veraces y de cualquier forma de abuso del presente Reglamento, el denunciante podrá incurrir en responsabilidad penal, administrativa y/o disciplinaria.

ARTÍCULO 6 - TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Los datos personales de los Whistleblowers, Denunciantes y de todos los sujetos implicados en el Whistleblowing son tratados por COSPE, que es el responsable del tratamiento de acuerdo con el Reglamento UE 2016/679, y comunica una política de privacidad específica al respecto. El tratamiento se lleva a cabo utilizando herramientas manuales, informáticas y telemáticas, de modo que se garantice la seguridad y confidencialidad de los datos.

El tratamiento de los informes lo lleva a cabo directamente la organización del responsable del tratamiento, por medio de personas debidamente designadas y formadas, que actúan como encargados del tratamiento autorizados.

La identidad del Denunciante no podrá ser revelada a personas distintas de las competentes y autorizadas para recibir o dar curso a las Denuncias, sin su consentimiento expreso.

Los informes internos y la documentación relacionada se conservan durante el tiempo necesario para la tramitación del informe y, en cualquier caso, no más de cinco años a partir de la fecha de comunicación del resultado final del procedimiento de denuncia.