**Ejemplo de política de denuncias**

De conformidad con la política de mantener los más altos estándares de conducta y ética, la [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] investigará cualquier sospecha de uso fraudulento, deshonesto o indebido de los recursos o propiedades de la [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN]F por parte del personal, integrantes del consejo directivo, consultores o voluntarios.

La [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] alienta al personal, a los integrantes del consejo directivo, a los consultores y a los voluntarios a denunciar presuntas conductas fraudulentas o deshonestas (es decir, actuar como "denunciante"), de conformidad con los procedimientos que se detallan a continuación.

**Denuncias**

Las inquietudes de una persona sobre el posible uso fraudulento o deshonesto o el uso indebido de recursos o propiedades se deben informar a su supervisor o, si un voluntario tiene alguna sospecha, deberá reportarla al integrante del personal que supervise el trabajo de dicho voluntario. Si, por alguna razón, una persona considera que es difícil informar sus preocupaciones a un supervisor o miembro del personal que supervisa el trabajo del voluntario, puede informar las inquietudes directamente al director ejecutivo. Alternativamente, para facilitar la denuncia de presuntas violaciones cuando el informante desea permanecer en el anonimato, se puede presentar una denuncia por escrito a una de las personas mencionadas anteriormente.

**Cómo informar inquietudes o quejas**

Los empleados y otras personas pueden comunicar sospechas de violaciones del código de ética, leyes aplicables u otras irregularidades o presuntas represalias contactando a XYZ [título, nombre, teléfono, correo electrónico]. Si el denunciante desea permanecer en el anonimato, no es necesario que indique su nombre o cargo en notificación alguna.

Ya sea que se identifique o no, para poder realizar una investigación adecuada, el denunciante debe proporcionar a XYZ toda la información que pueda, suficiente para hacer una investigación adecuada, incluyendo dónde y cuándo ocurrió el incidente, nombres y títulos de las personas involucradas y tantos otros detalles como pueda proporcionar.

**Ejemplos de inquietudes a denunciar**

La siguiente es un listado parcial de los tipos de situaciones que se deben denunciar:

* Proporcionar información falsa o engañosa en los documentos financieros u otros documentos públicos de la [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN].
* Brindar información falsa o retener información relevante al consejo directivo o auditores de la [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN]
* Destruir, alterar, mutilar, ocultar, encubrir, falsificar o ingresar información falsa en cualquier registro que pueda estar relacionado con un procedimiento oficial, en violación de las leyes o regulaciones federales o estatales.
* Alterar, destruir u ocultar un documento, o intentar hacerlo, con la intención de perjudicar la disponibilidad del documento para su uso en un procedimiento oficial u obstruir, influir u obstaculizar cualquier procedimiento oficial, en violación de la ley o regulaciones federales o estatales.
* Desfalcar, recibir beneficios de la organización (es decir, ganancias de [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] que beneficien a un consejero, integrante del personal directivo o administrativo) y beneficios privados (es decir, activos de [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] utilizados por cualquier persona de la organización para ganancia o beneficio personal).
* Pagar por servicios o bienes no prestados o entregados.
* El uso de comentarios o acciones de naturaleza sexual que no son bienvenidos y es probable que sean vistos como personalmente ofensivos, incluidos los coqueteos de tono sexual, avances físicos o verbales no deseados, proposiciones sexuales, abuso verbal de naturaleza sexual, la exhibición de objetos, caricaturas o dibujos sexualmente sugerentes y el contacto físico de naturaleza sexual o particularmente personal.
* Usar epítetos, calumnias, estereotipos negativos y actos amenazantes, intimidatorios u hostiles en relación con la raza, el color, la religión, el género, la nacionalidad, la edad o la discapacidad.
* Circular o publicar material escrito o gráfico en el lugar de trabajo que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo debido a su raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad o discapacidad.
* Discriminar a un empleado o empleado potencial debido a la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental o por ser veterano.
* Violar la declaración de valores y el código de ética, la política de conflicto de intereses, la política de acoso o la política de igualdad de oportunidades de empleo de la [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN].
* Facilitar u ocultar cualquiera de las acciones mencionadas anteriormente o similares.

**DEFINICIONES**

**Acusaciones sin fundamento**Las acusaciones hechas con descuido e imprudencia sobre su verdad o falsedad. Las personas que realicen tales denuncias pueden estar sujetas a medidas disciplinarias por parte de [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] y / o procesos legales por las personas acusadas de tal conducta

**Conducta fraudulenta o deshonesta**Un acto deliberado o falta de acción con la intención de obtener un beneficio no autorizado. Ejemplos de tal conducta incluyen pero no se limitan a:

* Falsificación o alteración de documentos**.**
* Alteración o manipulación no autorizada de archivos digitales.
* Información financiera fraudulenta.
* Búsqueda de un beneficio o ventaja en violación de la política de conflicto de interés de [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN].
* Malversación o uso indebido de los recursos de [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN], como fondos, suministros u otros activos.
* Autorizar o recibir compensación por bienes no recibidos o servicios no prestados.
* Autorizar o recibir compensación por horas no trabajadas.

**Denunciante**

Un empleado, consultor o voluntario que informa a un supervisor o al director ejecutivo sobre una actividad relacionada con [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] que esa persona considera fraudulenta o deshonesta.

**DERECHOS Y PRIVILEGIOS**

**Supervisores**Los supervisores están obligados a informar sospechas de conducta fraudulenta o deshonesta al director ejecutivo. Se debe tener un cuidado razonable al tratar con la sospecha de mala conducta para evitar:

**Acusaciones sin fundamento**Notificación prematura a personas sospechosas de la mala conducta y / o divulgación de sospecha de conducta indebida a otras personas no relacionadas con la investigación.

**Violaciones de los derechos de una persona de conformidad con la ley**Debido a la naturaleza importante pero delicada de las posibles violaciones, es fundamental dar un seguimiento profesional efectivo. Aunque con toda razón los supervisores deben de preocuparse por "llegar al fondo" de tales asuntos, no deben, bajo ninguna circunstancia, realizar investigaciones o acciones de seguimiento por sí mismos. En consecuencia, un supervisor que descubre una sospecha de mala conducta:

* No debe ponerse en contacto con la persona sospechosa para investigar más a fondo el asunto o exigir una restitución.
* No debe discutir el caso con abogados, medios de comunicación o con un tercero que no sea el director ejecutivo.
* No debe informar el caso a las autoridades sin antes discutir el caso con el director ejecutivo.

**Investigación**

Todos los asuntos relevantes, incluidos los asuntos sospechosos pero no comprobados, serán revisados y analizados, con documentación del recibo, retención, investigación y tratamiento de la denuncia. Se tomarán medidas correctivas apropiadas, en su caso y los resultados se comunicarán al denunciante y a su supervisor. Las investigaciones pueden justificar la investigación por parte de personas independientes como auditores y / o abogados.

**Protección del informante**

La [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] protegerá a los denunciantes como se define a continuación:

La [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] hará todo lo posible para proteger a los denunciantes contra represalias. Las denuncias se manejarán con sensibilidad, discreción y confidencialidad en la medida permitida por las circunstancias y la ley. En general, esto significa que las denuncias de los informantes solo se compartirán con quienes deban estar enterados para que la [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] pueda llevar a cabo una investigación efectiva, determinar qué medidas tomar en función de los resultados de dicha investigación y en casos en los que así lo amerite, involucrar a las autoridades correspondientes. (En caso de que se tomen medidas disciplinarias o legales contra una o más personas como resultado de una denuncia de irregularidades, dichas personas también pueden tener derecho a conocer la identidad del denunciante).

Los empleados, consultores y voluntarios de la [NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN] no pueden tomar represalias contra un denunciante por informar a la dirección sobre una actividad que esa persona considera fraudulenta o deshonesta con la intención o el efecto de afectar adversamente los términos o condiciones del empleo del denunciante, incluyendo, entre otros: amenazas de daño físico, pérdida de trabajo, asignaciones de trabajo punitivas o impacto en el salario o los honorarios. Los denunciantes que creen que han sido víctimas de represalias pueden presentar una queja por escrito ante el director ejecutivo. Cualquier queja de represalia será investigada con prontitud y se tomarán las medidas correctivas apropiadas si se confirman los alegatos de represalias. Esta protección contra represalias no tiene la intención de prohibir a los supervisores tomar medidas, incluyendo medidas disciplinarias, en el ámbito habitual de sus funciones y en función de factores válidos relacionados con el desempeño. Los denunciantes deben tener cuidado de evitar acusaciones infundadas.