

# Política de gestão do Sistema Interno de Informação Ética

21 de maio de 2024





# ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO .....	3
2. PRINCÍPIOS GERAIS .....	6
2.1. Cultura de conformidade .....	6
2.2. Boa-fé .....	6
2.3. Acessibilidade.....	6
2.4. Segurança e confidencialidade .....	7
2.5. Respeito e proteção da dignidade das pessoas .....	7
2.6. Imparcialidade e independência.....	8
2.7. Acompanhamento diligente das denúncias .....	8
2.8. Transparência.....	9
3. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES.....	10
3.1. Comité Permanente.....	10
3.2. Comité de Ética .....	10
3.3. Responsável pela gestão do canal ético .....	11
3.4. Equipa de investigação .....	12
3.5. Órgão de decisão .....	14
3.6. Ação em caso de conflitos de interesse.....	14
4. CANAIS INTERNOS.....	16
5. DIREITOS.....	18
5.1. Da pessoa denunciante .....	18
5.2. Da/s pessoa/s afetada/s .....	21
5.3. De outras pessoas envolvidas.....	22





# 1. INTRODUÇÃO

O **objetivo** desta política é estabelecer as bases para o Sistema Interno de Informação Ética (doravante SIIE) da Fundação Internacional e Ibero-Americana de Administração e Políticas Públicas (FIIAPP, F.S.P.), a fim de:

- Prevenir, detetar e responder de forma imediata a qualquer conduta contrária ao “*Código de conduta*” da Fundação, estabelecendo princípios que orientem o comportamento de todas as pessoas vinculadas à organização.
- Incentivar e permitir que qualquer grupo de interesse<sup>1</sup> da FIIAPP possa:
  - Comunicar qualquer incumprimento e/ou irregularidade no desenvolvimento das nossas atividades, estabelecendo garantias adequadas de confidencialidade, proteção e informação.
  - Apresentar questões ou dúvidas de interpretação ou especificação nas questões éticas ou nos dilemas éticos.
- Garantir que as as consultas éticas e as denúncias recebidas sejam tratadas de forma eficaz no âmbito da Fundação.

Tudo isto como prova do **compromisso com**:

- O desenvolvimento das atividades que visem o cumprimento da sua missão, com o mais alto nível de ética, integridade, respeito, responsabilidade e observância da legislação vigente, em coerência com a missão e os valores da organização, incluídos no seu “*Código de conduta*”.
- O interesse público, como fundamento do setor público estatal, que faz parte do sistema público da Cooperação Espanhola e Europeia.

O Sistema Interno de Informação Ética (SIIE) é composto pelos seguintes **elementos**: os canais internos de comunicação disponibilizados pela Fundação, o responsável pelo

---

<sup>1</sup> Os **grupos de interesse** são definidos como:

- As instituições públicas destinatárias dos programas/projetos de desenvolvimento nos países parceiros, bem como o seu pessoal.
- As instituições públicas espanholas e europeias participantes, que contribuem com os seus conhecimentos e com o seu pessoal.
- A entidade financiadora, principalmente o próprio Estado por meio do Orçamento Geral do Estado (OGE), bem como a Comissão Europeia.
- Os cidadãos, tanto dos países destinatários, tendo em conta que a missão da FIIAPP é, em última análise, melhorar a vida das pessoas através do aperfeiçoamento das políticas públicas, como de Espanha e dos países europeus, atendendo a que o financiamento é público e, portanto, provém destes contribuintes.
- Membros do pessoal e estudantes bolseiros que colaboram com a FIIAPP.
- Os órgãos sociais da FIIAPP, ou seja, o Conselho de Administração e o Comité Permanente.
- As entidades parceiras, que são pessoas coletivas totalmente independentes da FIIAPP com as quais são celebrados acordos para que realizem ações específicas no âmbito dos nossos programas/projetos.
- Os fornecedores.



SIIE, o PR.YY.DEN. “Procedimento para gestão de consultas éticas e denúncias”, bem como os princípios gerais que regem o próprio SIIE, aspetos que são desenvolvidos ao longo desta Política.

O seu **âmbito de aplicação** abrange:

- **Do ponto de vista subjetivo**, todos os grupos de interesse da Fundação, no sentido de poderem utilizar, de forma ativa, adequada e responsável, os canais de comunicação disponibilizados internamente. Portanto, a denúncia poderá ser feita:
  - Pela suposta vítima e/ou pelo seu representante legal.
  - Pelo Comité da Empresa.
  - Por qualquer pessoa que tenha tido conhecimento de qualquer conduta que possa ser qualificada como denúncia no âmbito do SIIE, sempre devidamente motivada.
- **Do ponto de vista objetivo**, será entendido por:
  - Denúncia: a comunicação sobre qualquer incumprimento e/ou irregularidade cometida por qualquer pessoa ligada à organização - através de uma relação profissional, comercial, civil ou de trabalho - no exercício das atividades da FIIAPP ou em relação às atividades da FIIAPP. Assim sendo, qualquer conduta que possa ser suspeita de violação do “Código de Conduta”, uma infração e/ou um possível ato criminoso será considerada como incumprimento ou irregularidade. Por conseguinte, serão abrangidos os comportamentos suspeitos de assédio no trabalho, assédio sexual, assédio em razão do sexo, orientação sexual e identidade de género, entre outros, bem como aqueles constantes do artigo 2, nº 1 da Lei espanhola 2/2023, de 20 de fevereiro, relativa à proteção das pessoas que comuniquem infrações regulamentares e à luta contra a corrupção:
    - Ações ou omissões que possam constituir infrações do Direito da União Europeia.
    - As infrações penais e as infrações administrativas graves ou muito graves, considerando-se entre estas, em qualquer caso, as que impliquem prejuízo económico para as finanças públicas e para a Segurança Social.
  - Consulta ética: as questões ou dúvidas de interpretação ou especificação nas questões éticas ou nos dilemas éticos.

RECURSOS NECESSÁRIOS	
Cargos envolvidos	Recursos e infraestruturas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité Permanente</li> <li>• Comité de Ética</li> <li>• Responsável pela gestão do canal ético</li> <li>• Equipa de investigação</li> <li>• Endereço</li> <li>• Pessoa denunciante</li> <li>• Pessoa afetada</li> <li>• Testemunha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempo o dos cargos afetados pela aplicação do processo.</li> <li>• Equipamentos e aplicações de informática.</li> <li>• Recursos económicos necessários para o desenvolvimento do processo.</li> </ul>



INFORMAÇÕES DOCUMENTADAS APLICÁVEIS	
Documentos/Procedimentos	Registos/Anexos
<ul style="list-style-type: none"><li>• “Código de conduta”.</li><li>• PR.YY.DEN. “Procedimento para gestão de consultas éticas e denúncias”.</li></ul>	

**Esta política foi aprovada pelo Comité Permanente da FIIAPP, após consulta ao Comité de Empresa, em 21 de maio de 2024, data a partir da qual a mesma entra em vigor.**





## 2. PRINCÍPIOS GERAIS

### 2.1. Cultura de conformidade

A FIIAPP está empenhada em promover uma cultura preventiva de cumprimento, baseada na aplicação dos valores éticos expostos no seu “*Código de Conduta*” e no princípio da “tolerância zero” contra qualquer conduta irregular e/ou ilícita, proporcionando para o efeito os meios necessários para o seu cumprimento. Neste sentido, a FIIAPP proíbe expressamente a prática de crimes sob qualquer forma e qualquer tipo de incumprimento que possa constituir violação da legislação em vigor.

Todo o pessoal da FIIAPP tem o **dever de informar** sobre qualquer conduta que possa ser suspeita de incumprimento e/ou irregularidade no desenvolvimento das atividades da FIIAPP, pois só assim será possível adotar as medidas adequadas para evitar a sua repetição no futuro e reparar as suas consequências para as pessoas e a própria organização.

Para tanto, a FIIAPP poderá implementar programas de formação e/ou conscientização dirigidos ao pessoal vinculado à organização, para promover a aquisição e atualização dos conhecimentos nessa matéria.

### 2.2. Boa-fé

Implica a convicção da denunciante quanto à veracidade e à exatidão da denúncia apresentada e, portanto, que não está a agir de má-fé, ou sabendo da falsidade da sua denúncia, de forma a prejudicar a FIIAPP ou algum dos seus membros. A esse respeito, é especialmente importante estar consciente da responsabilidade que envolve a apresentação de uma denúncia.

Quando existirem motivos ou indícios de que a comunicação foi apresentada de má-fé, o seu seguimento será rejeitado e o denunciante será informado dos motivos da rejeição. Neste caso, o denunciante não estará abrangido pelas garantias previstas no SIIE e perderá o seu direito à confidencialidade e à não retaliação. A denúncia nestas circunstâncias pode constituir uma infração grave ao sistema disciplinar, reservando-se a FIIAPP o direito de tomar medidas legais adicionais às medidas disciplinares que a mesma aceite por violação dos direitos da(s) pessoa(s) afetada(s) e da própria organização.

### 2.3. Acessibilidade

O canal interno:

- Será compreensível, para além de ser de fácil acesso e utilização para todos os grupos de interesse da FIIAPP, para que qualquer pessoa, pertencente ou não à organização, possa aceder ao mesmo, bem como o utilizar de forma adequada e responsável.
- Permitirá a apresentação de denúncias por escrito, pessoalmente e/ou verbalmente.



- Permitirá a apresentação de questões éticas por escrito.
- Garantirá o anonimato - no caso de denúncias - e, em qualquer caso, a confidencialidade do denunciante, quando tiver comunicado os seus dados de identificação, das informações comunicadas e das ações que decorram das mesmas. Em ambos os casos, terão mecanismos de interação com os denunciantes para garantir o diálogo.

## 2.4. Segurança e confidencialidade

O canal interno será concebido, implementado e gerido de forma segura, garantindo a confidencialidade da identidade do denunciante e de qualquer outro terceiro mencionado na denúncia, e das ações que decorram posteriormente para a sua adequada gestão e tratamento. Para preservar a integridade e confidencialidade da informação, bem como a limitação do acesso à mesma e a proteção dos dados pessoais nela contidos, serão aplicadas as medidas de segurança técnicas e organizativas necessárias, que estarão de acordo com o disposto no nosso [quadro regulamentar de Segurança da Informação](#).

A identidade do denunciante só pode ser comunicada à autoridade judiciária, ao Ministério Público ou à autoridade administrativa competente no âmbito de uma investigação criminal, disciplinar ou sancionatória. Para tal, a Fundação deverá informar o denunciante antes de comunicar a sua identidade, salvo se tal puder comprometer a investigação ou o processo judicial, enviando um documento explicando os motivos da comunicação dos dados. confidenciais.

Para restringir o acesso à informação, a FIIAPP limitará as pessoas que participarão nas diversas atividades a serem realizadas para a correta gestão da denúncia – principalmente, na receção, análise preliminar, investigação e resolução -, bem como só permitirá o acesso ao canal interno ativado à pessoa responsável pela gestão do canal ético, de acordo com a matéria, que o responsável pelo SIIE tenha designado. Estas pessoas devem manter uma rigorosa confidencialidade e não transmitir ou divulgar informações das denúncias de que tenham conhecimento.

O tratamento dos dados pessoais da/das pessoa/s denunciante/s e dos derivados da gestão da denúncia seguirá os princípios contidos na legislação em vigor sobre proteção de dados pessoais.

## 2.5. Respeito e proteção da dignidade das pessoas

As ações ou diligências deverão ser realizadas com a maior **cautela** e com o devido **respeito por todas as pessoas envolvidas**, as quais em nenhum caso poderão receber um tratamento desfavorável por este motivo, garantindo a dignidade das mesmas e o seu direito à privacidade ao longo de todo o processo, bem como a igualdade de tratamento entre mulheres e homens. A FIIAPP adotará as medidas pertinentes para garantir este princípio ao denunciante ou às outras pessoas envolvidas ou relacionadas, bem como à/às pessoa/s afetada/s.



A FIIAPP terá **garantias de proteção** do denunciante ou de outras pessoas envolvidas ou relacionadas com o mesmo, desde que a sua ação seja de boa-fé, bem como será respeitada a inocência da/dass pessoa/s afetada/s pela denúncia até que seja provada a sua culpa ou responsabilidade, assegurando-se em todos os casos as garantias necessárias para a sua defesa.

## 2.6. Imparcialidade e independência

A FIIAPP disponibilizará todos os meios para gerir todas as denúncias recebidas de forma equitativa, completa, objetiva, independente e ética. Para tal, a FIIAPP estabelecerá as pessoas que participarão nas diferentes atividades a realizar para a correta gestão da denúncia, garantindo a independência e a imparcialidade na sua receção, análise preliminar, investigação e resolução, definindo as medidas necessárias para administrar um possível conflito de interesses que possa afetar uma ou mais pessoas responsáveis pela gestão e tratamento.

O responsável pelo SIIE, bem como as pessoas designadas por este para a gestão e tratamento das denúncias através do canal interno instituído pela FIIAPP, desempenharão as suas funções de forma independente e autónoma em relação aos restantes órgãos da organização, não receberão instruções de qualquer espécie no seu exercício e terão todos os meios pessoais e materiais necessários para as realizar.

Assim sendo, todas as pessoas envolvidas na gestão e processamento da denúncia agirão de boa-fé no esclarecimento dos factos denunciados.

## 2.7. Acompanhamento diligente das denúncias

A FIIAPP nomeará **pessoas competentes** para assegurar a correta **implementação e acompanhamento do SIIE**, garantindo que todas as denúncias recebidas sejam processadas com o devido profissionalismo e sem demora injustificada, que seja aplicado o princípio da proporcionalidade para que as ações resultantes tenham a abrangência necessária e adequada para conseguir os fins pretendidos e que sejam respeitados todos os princípios expostos nesta Política. Deste modo, a FIIAPP formará e/ou informará, conforme o caso, as pessoas envolvidas na gestão de uma denúncia, especialmente os membros do Comité de Ética, como responsáveis pelo SIIE.

Em qualquer caso, procurar-se-á uma aplicação justa e proporcionada das medidas de cautelares e/ou disciplinares.

A FIIAPP **cooperará e colaborará**, em tudo o que for considerado necessário, com a autoridade judiciária, o Ministério Público e/ou a autoridade administrativa competente no âmbito de uma investigação criminal, disciplinar ou sancionatória. De acordo com este princípio, se, no final da investigação for concluído que os factos denunciados podem ser indicativos da prática de um crime, a FIIAPP comunicá-los-á imediatamente ao Ministério Público ou à Procuradoria Europeia quando os factos afetarem os interesses financeiros da União Europeia.



## 2.8. Transparência

A FIIAPP publicará em secção separada e facilmente identificável, na página inicial do seu sítio web, as informações sobre o canal ético ativado internamente, bem como os princípios do SIIE, os direitos do denunciante e os aspetos mais relevantes relativos à sua utilização e a gestão interna das denúncias.

Além disso, ao apresentar uma denúncia por meio do canal ético, a pessoa que a receberá será informada para o devido tratamento, bem como para a adoção das medidas cabíveis em caso de potencial conflito de interesses.





## 3. FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

### 3.1. Comité Permanente

O Comité Permanente, como órgão executivo do Conselho de Administração - órgão dirigente e representativo da FIIAPP -, será o máximo **responsável pela implementação do SIIE**. Por conseguinte:

- Será responsável pelo tratamento de dados pessoais, de acordo com as disposições dos regulamentos sobre proteção de dados pessoais.
- Terá a competência para nomear, demitir ou destituir o responsável pelo SIIE.
- Deverá aprovar a presente Política e o procedimento que regula o tratamento das denúncias.

### 3.2. Comité de Ética

O Comité de Ética será o órgão colegial, de alto nível e multidisciplinar designado pelo Comité Permanente como **responsável pelo SIIE**. Além disso, tem a função de **supervisão, vigilância, conformidade e divulgação** do **“Código de conduta”** da FIIAPP e, portanto, estará à disposição de todas as pessoas vinculadas à organização para as assessorar, orientar e apoiar em questões de atuação ética e de conformidade.

Assim, o comportamento e o envolvimento do Comité de Ética são fundamentais para a transferência da cultura de conformidade dentro da Fundação, a fim de reduzir as situações de risco em que possa ocorrer qualquer uma das condutas contrárias ao **“Código de conduta”** da FIIAPP e de dissuadir tais comportamentos inadequados, inibindo as pessoas de os praticar pela probabilidade de serem detetados e sancionados. Tal pressupõe o compromisso de criar uma cultura de honestidade e de comportamento ético, que pode ser reforçada através de uma supervisão ativa por parte do Comité de Ética, e assim incentivar a sua apropriação por parte do pessoal ligado à organização.

Tanto a nomeação como a destituição dos seus membros deverão ser comunicadas à Autoridade Independente para a Proteção do Denunciante (doravante, A.A.I.) ou, se for o caso, às autoridades ou órgãos competentes, no âmbito das respetivas atribuições, no prazo dos dez dias úteis seguintes, especificando, no caso da sua destituição, as razões que a justificaram.

Todos os membros do Comité de Ética devem:

- Desenvolver as suas funções de forma independente e autónoma relativamente aos restantes órgãos da Fundação, pelo que não poderão receber instruções de qualquer espécie no seu exercício. Para isso, os seus membros terão os conhecimentos e a experiência profissional suficientes.

Em qualquer caso, para promover a referida independência, a Fundação disporá das medidas adequadas para evitar possíveis situações de conflitos de interesses.



- Dispor de todos os meios pessoais e materiais, bem como ter acesso à informação interna necessária para o desempenho das suas funções.
- Manter sigilo sobre as informações que conhecerem no exercício das suas funções, devendo assinar - após a sua nomeação e antes de participar na gestão de qualquer denúncia - uma cláusula de confidencialidade.

O Comité de Ética será composto pela Direção de Operações, pela Direção de Recursos Humanos, pela Direção de Serviços Jurídicos, pela Direção de Auditoria Interna e Controlo de Riscos e pelo Delegado para a Proteção de Dados, pelo que os seus cargos de membros do Comité se manterão enquanto exercerem a responsabilidade pelas referidas áreas. A Direção de Auditoria Interna e Controlo de Riscos exercerá também a função de Secretaria Técnica, apoiando o Comité de Ética na gestão operacional do referido órgão.

Os princípios de atuação pelos quais se rege o funcionamento do Comité de Ética, bem como as orientações sobre a sua organização e funcionamento, constam do “Regulamento do Comité de Ética”.

### 3.3. Responsável pela gestão do canal ético

O Comité de Ética delegará, em três dos seus membros, competências como **responsáveis pela gestão do canal ético**, de acordo com a matéria, bem como pela **gestão dos processos** que dela decorrerem. Para o efeito, foram nomeadas duas pessoas que serão as responsáveis pela gestão do canal ético:

- Direção de Recursos Humanos: para as denúncias de assédio sexual, assédio no local de trabalho, discriminação ou outro conteúdo laboral.
- Direção de Auditoria Interna e Controlo de Riscos: para o resto das denúncias.

O canal ético dará a possibilidade de se encaminhar para uma pessoa que não seja a pessoa designada, caso exista um potencial conflito de interesses devido ao seu envolvimento de alguma forma nos factos denunciados. A pessoa, membro do Comité de Ética, designada por predefinição em caso de conflito de interesses, será a Direção de Serviços Jurídicos e Gerais, salvo se esta também estiver envolvida no facto denunciado.

O anterior entende-se sem prejuízo das funções que se desenvolvam relativamente à investigação e à resolução de qualquer denúncia, conforme especificado abaixo.

Nesse sentido, as funções das pessoas responsáveis pela gestão das denúncias serão:

- Garantir que o canal ético funcione de forma correta, adequada e eficaz.
- Receber as consultas éticas e denúncias, realizando a análise preliminar e, se necessário, ativar a investigação.

Em qualquer caso, quando considere adequado, a pessoa responsável pela gestão do canal ético, dependendo da matéria, poderá consultar um ou mais membros do Comité de Ética e, em casos estritamente justificados, pessoas externas ao mesmo,



para realizar a dita análise preliminar. Caso pessoas externas ao Comité de Ética sejam consultadas, antes de participar na análise preliminar, assinarão uma cláusula de confidencialidade - na primeira vez que forem convidadas a participar na análise preliminar e/ou nomeadas como membros da equipa de investigação - a fim de incluir a obrigação de manter sigilo profissional no desempenho de tais funções.

- Coordenar com diligência as questões e denúncias recebidas, de acordo com o disposto nesta Política e no procedimento que regula a sua gestão.
- Assistir e aconselhar a pessoa denunciante, bem como a vítima da irregularidade denunciada.
- Prestar aconselhamento, informando as pessoas sobre os seus direitos e obrigações.
- Apresentar ao Comité de Ética, pelo menos semestralmente, um relatório sobre a eficácia do canal ético, que inclua informações sobre as consultas éticas e as denúncias recebidas e processadas.
- Documentar na ferramenta todo o andamento relacionado ao processamento de cada uma das questões éticas e denúncias recebidas.

Na ausência do responsável pela gestão do canal ético, o Comité de Ética poderá nomear outra pessoa do referido órgão colegial para a oportuna gestão do canal.

### 3.4. Equipa de investigação

Para as denúncias admitidas para processamento, a pessoa responsável pela gestão do canal ético, dependendo da matéria, nomeará os membros da equipa de investigação, entre os quais estará sempre o responsável pela gestão do canal ético, com base em critérios de idoneidade (conhecimentos técnicos e de contexto, se disponíveis) dependendo da matéria/questão a ser investigada, caso haja pluralidade de perfis, e priorizando a limitação do acesso à informação, pelo que o número de membros será o estritamente necessário. Sempre que o considere adequado, pode consultar um ou mais membros do Comité de Ética para definir os membros mais adequados da equipa de investigação.

Em qualquer caso, a equipa de investigação será composta por um mínimo de três pessoas, sendo uma delas a Direção, outra a responsável pela gestão do canal ético e outra um membro do Comité de Empresa (escolhido pelo próprio Comité com base em critérios de idoneidade), sempre em número ímpar.

Para aquelas denúncias de assédio no trabalho, será composto por pelo menos dois membros do Comité de Segurança e de Saúde da FIIAPP e, para as denúncias de assédio sexual, com base no sexo, orientação sexual e identidade de género, será composto por pelo menos dois membros do Comité para a Igualdade. Nestes casos,



todos os membros da equipa de investigação terão a formação<sup>2</sup> necessária na referida matéria e no conteúdo do protocolo de assédio em vigor na época.

O responsável pela gestão do respetivo canal ético informará a equipa de investigação sobre esta Política e o procedimento que regula a gestão das denúncias, para que possa assumir a responsabilidade pela realização da investigação e, portanto, recolher todas as provas e realizar as entrevistas adequadas.

Cada uma das pessoas designadas, antes de iniciar a investigação, assinará uma cláusula de confidencialidade - na primeira vez que forem convidadas a participar na análise preliminar e/ou nomeadas como membros da equipa de investigação - a fim de incluir a obrigação de manter sigilo profissional no desempenho de tais funções.

A equipa de investigação será responsável por **realizar todas as ações destinadas a verificar a credibilidade dos factos referidos na denúncia**. Entre outras, terá as seguintes funções:

- Avaliar a possibilidade de convidar uma pessoa externa especializada na matéria, em caso de falta de perfis adequados internamente, e outras pessoas da Fundação que não façam parte do Comité de Ética, para avançar com a investigação. Nesse sentido, poderá ser considerada a contratação de uma análise forense quando houver indícios da prática de um possível ato criminoso.

Em qualquer caso, é fundamental que o número de membros seja o estritamente necessário, de forma a limitar o acesso a informações confidenciais.

- Organizar entrevistas e recolher os depoimentos da pessoa denunciante, da/das pessoa/s afetada/s e das testemunhas, se houver.
- Notificar por escrito a/as pessoa/s afetada/s da existência da denúncia e dar-lhe/dar-lhes uma audiência.
- Recolher informação complementar e, portanto, solicitar novas provas e/ou informações, tanto à pessoa denunciante como a outras pessoas internamente, desde que este facto não coloque em risco a confidencialidade da identidade da pessoa denunciante e da/das pessoa/s afetada/s.
- Verificar a existência ou não dos factos denunciados.
- Rever a documentação relacionada ao ficheiro profissional das pessoas envolvidas, tanto da pessoa denunciante como da/das pessoa/s afetada/s, desde que estejam identificadas e as informações que possa conter estejam relacionadas com o facto denunciado.

---

<sup>2</sup> Os membros do Comité para a Igualdade que sejam nomeados membros da equipa de investigação devem ter formação específica em questões de igualdade entre mulheres e homens, assédio sexual e com base no sexo no local de trabalho, bem como formação em técnicas e ferramentas de deteção e de avaliação (entrevistas, questionários, fontes documentais), enviesamentos de género, fases do assédio sexual e os seus efeitos, assistência psicológica às vítimas, capacidades de comunicação e de gestão de equipas humanas.



- Avaliar a adoção das garantias de proteção e/ou medidas cautelares adequadas, as quais serão submetidas ao Comité de Ética que, após a sua apreciação, as submeterá finalmente ao órgão de decisão.
- Realizar uma análise rigorosa e imparcial da documentação disponível, de forma a tirar conclusões sobre os factos denunciados e o impacto que os mesmos poderão ter para a Fundação, emitindo para o efeito o relatório de investigação com as conclusões e propostas de medidas a submeter ao Comité de Ética. O referido Comité, após a sua avaliação, poderá pedir esclarecimentos e/ou solicitar novas ações da equipa de investigação, bem como propor uma conclusão e/ou medidas que não sejam as inicialmente propostas. Em qualquer caso, ambas as avaliações, tanto a da equipa de investigação como a do Comité de Ética, serão devidamente incluídas no relatório da investigação, que será submetido pelo Comité de Ética ao órgão de decisão.
- Resolver as alegações apresentadas pela pessoa denunciante.

### 3.5. Órgão de decisão

Será a Secretaria-Geral e/ou Direção, exceto em situações de conflito de interesses, em que será a Presidência do Comité Permanente, dependendo do resultado da investigação, que deverá **decidir sobre a classificação que a denúncia merece** uma vez concluída a investigação, acordando para esse fim as medidas e ações consideradas necessárias.

Entre outras, terá as seguintes funções:

- Comunicar ao responsável pela gestão do canal ético as medidas sancionatórias adotadas para efeitos do seu acompanhamento e documentação do caso.
- Comunicar a resolução adotada à pessoa denunciante e à/às pessoa/s afetada/s.
- Adotar as medidas cautelares, se for o caso, propostas pela equipa de investigação.
- Requerer à Direção de Recursos Humanos que trate do processo disciplinar o mais rápido possível.
- Solicitar à Direção de Serviços Jurídicos que dê início aos trâmites judiciais que sejam considerados adequados.

### 3.6. Ação em caso de conflitos de interesse

Não poderão fazer parte de nenhum dos órgãos aquelas pessoas que se encontrem em alguma das seguintes situações em relação à pessoa denunciante ou à pessoa afetada:

- Que exista vínculo conjugal ou situação de facto semelhante, ou relação por consanguinidade ou afinidade até ao quarto grau.
- Que exista amizade íntima ou inimizade manifesta da pessoa denunciante ou da pessoa afetada com algum dos membros dos órgãos.



- Que tenha denunciado ou acusado a pessoa denunciante ou a pessoa afetada pela prática de uma infração no âmbito de trabalho.
- Que tenha sido denunciado ou acusado pela pessoa denunciante ou pela pessoa afetada pela prática de uma infração no âmbito de trabalho.
- Que tenha sido sancionado disciplinarmente em virtude de um processo instaurado por denúncia ou por iniciativa da pessoa denunciante ou da pessoa afetada.
- Que a pessoa denunciante ou a pessoa afetada tenha sido sancionada disciplinarmente em função de um processo instaurado por denúncia de um membro do Comité de Ética, da equipa de investigação e do órgão de decisão (seria aplicável apenas à Secretaria-Geral ou à Direção) que tenha participado na denúncia em questão.

Quando for considerado que as pessoas designadas para integrar algum dos órgãos estiverem em alguma das situações de incompatibilidade acima referidas, deverão comunicar por escrito tal circunstância ao Comité de Ética, abstendo-se de participar no mesmo e solicitando a nomeação de um substituto que não apresente as referidas situações.

Além disso, quando for verificada alguma das situações de incompatibilidade supra mencionadas, tanto a pessoa denunciante como a pessoa afetada podem impugnar qualquer um dos membros dos órgãos, substituindo-os por outra pessoa que desempenhe funções semelhantes. Todas as impugnações apresentadas pelo denunciante e/ou pela pessoa afetada deverão ser apresentadas por escrito e de uma só vez, especificando com fundamentação a causa da incompatibilidade existente em relação a cada uma das pessoas contestadas.

Em qualquer caso, a Fundação informará, através do seu canal ético, o responsável pela sua gestão, dependendo da matéria, e oferecerá alternativas de comunicação à pessoa denunciante em caso de possível conflito de interesses, para evitar que a denúncia chegue até à/s pessoa/s diretamente.

Caso a denúncia esteja relacionada com uma conduta que implique uma infração muito grave - conforme estabelecido no [“Código de conduta”](#) da Fundação ou no [Estatuto dos Trabalhadores](#) ou outros regulamentos de trabalho aplicáveis -, pelo responsável pela gestão do canal ético, o mesmo será suspenso durante o tempo que durar a investigação, a título cautelar e de forma temporária - até que o caso for resolvido -, das suas funções como responsável pela gestão do canal ético, garantindo sempre os seus direitos processuais como pessoa afetada, e, além disso, será nomeado outro membro do Comité de Ética para assumir as referidas funções temporariamente.





## 4. CANAIS INTERNOS

A Fundação disponibilizou diferentes **vias de comunicação** para encorajar qualquer pessoa a poder:

- Informar sobre uma **denúncia** através do seguinte **canal ético**<sup>3</sup>, de acesso livre e público, e através de qualquer dispositivo: <http://fiiapp.org/canal-etico>.

Há ainda a possibilidade de solicitar uma **reunião presencial**, de preferência com a pessoa responsável pela gestão do canal ético, dependendo da matéria, ou na sua falta com qualquer membro do Comité de Ética. Neste caso, a reunião realizar-se-á no prazo máximo de sete dias úteis na sede da FIIAPP em Madrid, e a pessoa denunciante será avisada de que a reunião será gravada num formato seguro, duradouro e acessível, e será informado do tratamento dos seus dados de acordo com o [Regulamento \(UE\) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016](#), requerendo o consentimento para realizar a gravação.

Quando a denúncia não for enviada pelas vias de comunicação ativadas ou for enviada a pessoas que não sejam responsáveis pela sua gestão, o destinatário terá a obrigação de a enviar imediatamente ao responsável pela gestão do canal ético, dependendo da matéria, que será responsável pelo seu adequado registo no canal, caso haja indícios de uma possível falta de conformidade e/ou irregularidade. Portanto, nenhuma denúncia que não tiver sido devidamente registada no canal de ética pode ser tratada. As pessoas que tenham sido destinatárias das informações deverão manter o devido sigilo, sendo que a falta de cumprimento do mesmo será enquadrado como infração muito grave.

De qualquer forma, as pessoas são incentivadas a utilizar o canal ético para apresentar qualquer denúncia.

- Apresentar uma **questão** de interpretação ou especificação em matéria de ética e conformidade ou dilemas éticos através do anterior **canal ético**, de acesso livre e público, e por meio de qualquer dispositivo: <http://fiiapp.org/canal-etico>.

Tudo isto sem prejuízo de as pessoas poderem dirigir as suas denúncias ou informações à Autoridade Independente para a Proteção do Denunciante ou a qualquer outra instituição, órgão ou agência competente<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> A FIIAPP dispõe de um procedimento interno que regula o funcionamento do referido canal ético e, portanto, da receção e posterior tratamento das denúncias recebidas, garantindo o cumprimento dos princípios contidos nesta Política.

<sup>4</sup> Na data de aprovação desta Política, a Autoridade Independente para a Proteção do Denunciante ainda não foi criada. Deste modo, qualquer pessoa que tenha conhecimento de factos que possam integrar a prática de uma fraude ou uma irregularidade em relação a projetos ou operações financiados, total ou parcialmente, com fundos da União Europeia pode levar esses factos ao conhecimento de:

- Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (SNCA) de Espanha, através do [canal](#) criado.
- Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF), seguindo as seguintes [instruções](#).
- Procuradoria Europeia, seguindo as seguintes [instruções](#).



Todos os grupos de interesse da FIIAPP são encorajados a denunciar quaisquer condutas de falta de conformidade e/ou irregularidade praticadas no desempenho das atividades da Fundação, através das vias anteriormente referidas. Em particular, para o pessoal da FIIAPP, estabelece-se o seu **dever de informar** porque só assim será possível adotar as medidas adequadas para prevenir a sua repetição no futuro e reparar as suas consequências para as pessoas e para a própria organização, pelo que o conhecimento de uma situação deste tipo, na ausência de denúncia, poderá conduzir a medidas disciplinares associadas.

---

No caso de informações sobre possíveis práticas anticoncorrenciais, poderá utilizar o [canal](#) da Direção da Concorrência da Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia de Espanha.





## 5. DIREITOS

### 5.1. Da pessoa denunciante

A pessoa denunciante de qualquer conduta que possa ser suspeita de falta de conformidade e/ou de irregularidade terá reconhecidos os seguintes direitos:

- De apresentar a denúncia de forma **anónima** ou não, **por escrito e/ou verbalmente**. Neste último caso, a Fundação documentá-los-á, com o consentimento prévio da pessoa denunciante, através de uma gravação da conversa num formato seguro, duradouro e acessível, ou através de uma transcrição completa e exata da conversa realizada.
- De indicar um endereço, e-mail ou local seguro para efeitos de **receber as notificações**, podendo também renunciar expressamente à receção de qualquer comunicação de ações realizadas pelo responsável pelo canal ético em decorrência da comunicação.
- De receber um **aviso de receção**, uma vez apresentada uma denúncia, no prazo de sete dias de calendário a partir da sua receção, a menos que isso possa comprometer a confidencialidade.
- De **ser informado**, de forma clara e de fácil acesso, sobre os direitos e deveres que lhe dizem respeito e a utilização do canal ético da FIIAPP, bem como os princípios essenciais que regem a **gestão das denúncias** recebidas.
- De ter um **canal de comunicação bidirecional** com a FIIAPP, através do qual seja possível fornecer informações adicionais, solicitadas ou não pela Fundação, a fim de promover a comunicação e a colaboração.
- De **ser informado sobre o andamento do processamento** da sua denúncia, a menos que a pessoa denunciante tenha renunciado a receber comunicações posteriores. Neste sentido, deverá ser informado por escrito sobre:
  - O resultado do processo de admissão da denúncia para ser investigada no prazo máximo indicativo de sete dias úteis a contar da sua receção.
  - O resultado das investigações no prazo máximo de três meses a partir da receção.
- De que a **resolução da classificação que merece a denúncia** seja no prazo máximo de três meses, a contar da receção da comunicação, salvo nos casos de especial complexidade que exijam uma prorrogação do prazo, caso em que este pode ser prorrogado por um período máximo de três meses suplementares.
- De ter uma **investigação rigorosa, justa e imparcial**.
- De **comparecer auxiliado**, se assim o desejar, por um/uma advogado/a, por um representante do Comité da Empresa e/ou por uma pessoa da sua escolha.



- A **confidencialidade** dos dados, pessoais ou não, tanto seus como de qualquer outro terceiro mencionado na denúncia. Portanto, a sua identidade será em todos os casos reservada e não será comunicada às pessoas afetadas, exceto nos casos de exclusão previstos na [Lei espanhola 2/2023](#).
- De solicitar, caso os seus direitos sejam prejudicados em razão da sua comunicação ou divulgação após decorrido o prazo de dois anos, a **proteção da autoridade competente** que, a título excepcional e de forma justificada, possa prorrogar o período de proteção, depois de ouvidas as pessoas ou entidades suscetíveis de serem afetadas. A recusa da prorrogação do período de proteção deve ser fundamentada.
- De receber comunicações sobre a **divulgação da sua identidade** à autoridade judiciária, ao Ministério Público ou à autoridade administrativa competente no âmbito de um inquérito penal, disciplinar ou sancionatório, nos termos estabelecidos no artigo 33 da [Lei espanhola 2/2023](#).
- De **proteção dos dados pessoais**, pelo que deverá ser informado sobre a identidade do Responsável pelo Tratamento, a finalidade e fundamento legítimo do seu tratamento, o prazo de conservação e a possibilidade de exercer os seus direitos, entre outros aspetos.
- De **ausência de retaliação**<sup>5</sup>, desde que se verifiquem os seguintes requisitos:
  - Que existam motivos razoáveis para considerar que a informação referida é verdadeira no momento da comunicação, mesmo quando não sejam fornecidas provas conclusivas, bem como que se enquadra no âmbito objetivo de aplicação desta Política e, em qualquer caso, que se agiu de boa-fé.

---

<sup>5</sup> Por retaliação, entende-se quaisquer atos ou omissões proibidos por lei ou que, direta ou indiretamente, resultem num tratamento desfavorável que coloque as pessoas a eles sujeitas numa situação de desvantagem particular em relação a outra pessoa no contexto laboral ou profissional, unicamente devido ao seu estatuto de denunciante. Abaixo estão algumas das ações que podem ser consideradas retaliação:

- Suspensão do contrato de trabalho, despedimento ou cessação da relação laboral ou estatutária, incluindo a não-renovação ou a rescisão antecipada de um contrato de trabalho temporário após o período probatório, ou a rescisão antecipada ou a anulação de contratos de bens ou serviços, a imposição de qualquer medida disciplinar, a despromoção ou a denegação de promoção e qualquer outra modificação substancial das condições de trabalho e a não-conversão de um contrato de trabalho temporário num contrato sem termo, sempre que o trabalhador tivesse expectativas legítimas de que lhe seria oferecido um emprego sem termo; a não ser que estas medidas tenham sido tomadas ao abrigo da legislação laboral devido a circunstâncias, factos ou infrações provadas que não estejam relacionados com a apresentação da denúncia.
- Danos, incluindo danos à reputação ou perdas económicas, coação, intimidação, assédio ou ostracismo.
- Avaliação ou referências negativas relativas ao trabalho ou desempenho profissional.
- Inclusão em listas negras ou divulgação de informação num determinado setor, que dificultem ou impeçam o acesso ao emprego ou a contratação de obras ou serviços.
- Negação ou cancelamento de uma licença ou autorização.
- Negação de formação.
- Discriminação ou tratamento desfavorável ou injusto.



- Que a comunicação tenha sido feita de acordo com os requisitos previstos na [Lei espanhola 2/2023](#) e na legislação subsequente que a desenvolve, e com esta Política e procedimento que regula a gestão das denúncias na FIIAPP.

Neste sentido, a FIIAPP proíbe expressamente os atos que constituam retaliação, incluindo as ameaças de retaliação e as tentativas de retaliação contra as pessoas denunciantes, desde que a denúncia tenha sido apresentada de boa-fé.

Portanto, se após a resolução de uma denúncia forem adotadas medidas prejudiciais para o pessoal da Fundação, a mesma deverá provar que a decisão foi tomada com base em motivos devidamente justificados e não ligados a uma comunicação ou divulgação pública.

- De aceder às **medidas de apoio**, que serão propostas para avaliação do Comité de Ética e aprovadas pela Direção, desde que ocorram os requisitos mencionados anteriormente e sejam aceitáveis pela FIIAPP. Estas medidas poderão consistir em:
  - Informação e aconselhamento completos e independentes, acessíveis e gratuitos, sobre os procedimentos e recursos disponíveis, proteção contra a retaliação e direitos da/das pessoa/s afetada/s.
  - Assistência eficaz por parte das autoridades competentes perante qualquer autoridade relevante envolvida na sua proteção contra a retaliação, incluindo a certificação de que são elegíveis para proteção ao abrigo da [Lei espanhola 2/2023](#).
  - Assistência jurídica nos processos penais e nos processos civis transfronteiriços de acordo com os regulamentos comunitários, sob o julgamento da Autoridade Independente para a Proteção do Denunciante (A.A.I.).
  - Apoio financeiro e psicológico, a título excecional, se assim for decidido pela Autoridade Independente para a Proteção do Denunciante (A.A.I.) após a avaliação das circunstâncias decorrentes da apresentação da comunicação e apenas para as pessoas que comunicuem ou revelem infrações nos termos do artigo 2, nº 1 da [Lei espanhola 2/2023](#).

Tudo isto independentemente da assistência que possa corresponder ao abrigo da [Lei espanhola 1/1996, de 10 de janeiro, sobre a assistência judiciária gratuita.](#), para a representação e a defesa em procedimentos judiciais decorrentes da apresentação da comunicação ou da divulgação pública.

Em caso de denúncias de assédio sexual ou de assédio baseado no sexo, poderão ser aplicadas as seguintes medidas durante a aplicação do protocolo:

- A adoção de medidas organizativas (reorganização do horário de trabalho, mudança do local de trabalho ou de tarefas administrativas atribuídas) não deve, em caso algum, implicar uma deterioração das condições de trabalho e/ou salariais da vítima, que deverão ser expressamente aceites por esta. Será garantido que estas medidas permitirão à vítima manter o seu trabalho e as suas condições, que serão mantidas enquanto o protocolo for aplicado à sua situação de trabalho. A pessoa supostamente assediadora deve ser separada, e não a vítima, a menos que seja a própria vítima quem o solicite.



Em nenhum caso, estas medidas poderão ser uma solução permanente para as condições de trabalho das partes.

- Apoio à pessoa que sofreu o assédio para evitar a sua vitimização secundária ou a revitimização e facilitar, se for caso disso, o seu acesso ao acompanhamento, até que seja obtida uma reparação completa.
- No caso de ser necessário acompanhamento psicossocial para a vítima de assédio, esta será encaminhada para os serviços existentes para o efeito no sistema de saúde ou na administração regional ou local competente, para que receba o referido apoio e evite que possa desistir de solicitar a aplicação do protocolo.

## 5.2. Da/s pessoa/s afetada/s

No âmbito do SIIE, entende-se por pessoa afetada a pessoa contra quem é dirigida a denúncia. Uma pessoa afetada por qualquer denúncia recebida através do canal ético interno da Fundação terá reconhecidos os seguintes direitos:

- A **confidencialidade** dos dados, pessoais ou não, tanto seus como de qualquer outro terceiro mencionado na denúncia.
- De **proteção dos dados pessoais**, pelo que deverá ser informada sobre a identidade do Responsável pelo Tratamento, a finalidade e fundamento legítimo do seu tratamento, o prazo de conservação e a possibilidade de exercer os seus direitos, entre outros aspetos.
- De ter uma **investigação rigorosa, justa e imparcial**.
- De **presunção de inocência** e de **honra** durante a instrução do processo.
- De **ser informada das ações que lhe sejam atribuídas**, no prazo máximo indicativo de dez dias úteis a contar do início da investigação ou do momento em que for conhecida a sua identidade, se tal ocorrer num momento posterior ao início. Este prazo poderá ser adiado quando implicar um risco de destruição ou manipulação de provas, sem que isso possa provocar a falta de defesa da pessoa afetada.
- De **exercer a sua defesa**, por escrito e/ou verbalmente, podendo ser ouvida a qualquer momento. Sem prejuízo do direito de fazer alegações por escrito, a investigação incluirá, sempre que possível, uma entrevista com a pessoa afetada, em que, sempre com absoluto respeito pela presunção de inocência, esta será convidada a apresentar a sua versão dos factos e a fornecer os meios de prova que considere apropriados e relevantes.

Terá a possibilidade de comparecer auxiliada por um/uma advogado/a, um representante do Comité da Empresa e/ou uma pessoa da sua escolha.

- De **aceder ao seu processo**, sem revelar informações que possam permitir identificar a pessoa denunciante, nos termos estabelecidos no artigo 39 da [Lei espanhola 2/2023](#), e desde que a proteção da identidade do denunciante não seja



colocada em risco, nem tal acesso represente um risco ou prejuízo para o bom desenvolvimento da investigação.

- De **não sofrer retaliações para além das medidas disciplinares ou de cautelares**, bem como quaisquer outras ações adotadas pela Direção ou pelo Comité Permanente, conforme o caso, como consequência da resolução da denúncia.
- De **ser informada dos direitos e deveres que lhe dizem respeito e do progresso do processo de denúncia**.

### 5.3. De outras pessoas envolvidas

As pessoas detalhadas abaixo terão os direitos de **confidencialidade dos dados, proteção dos dados pessoais, proteção contra possíveis retaliações** - na medida do possível - e **acesso às medidas de apoio**, referidos na [secção 5.1](#).

- As pessoas singulares que, no âmbito da organização em que preste serviços o denunciante, auxiliem o mesmo no processo.
- As pessoas singulares que estejam relacionadas com o denunciante e que possam sofrer retaliações, como colegas de trabalho ou familiares da pessoa denunciante.
- As pessoas coletivas para as quais trabalhe o denunciante ou com as quais mantenha qualquer outro tipo de relação, num contexto de trabalho ou nas quais tenha uma participação significativa. Para estes efeitos, entende-se que a participação no capital ou nos direitos de voto correspondentes a ações ou quotas é significativa quando, pela sua proporção, permite que quem a possua tenha capacidade de influenciar a pessoa coletiva em questão.
- O Comité da Empresa, no exercício das suas funções de aconselhamento e apoio ao denunciante, quando este o tenha solicitado.

