



FIIAPP

COOPERACIÓN ESPAÑOLA



Política de gestión del Sistema Interno de Información Ética

21 de mayo de 2024





ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	PRINCIPIOS GENERALES.....	6
2.1.	Cultura de cumplimiento.....	6
2.2.	Buena fe	6
2.3.	Accesibilidad.....	6
2.4.	Seguridad y confidencialidad	7
2.5.	Respeto y protección de la dignidad de las personas.....	7
2.6.	Imparcialidad e independencia.....	8
2.7.	Seguimiento diligente de las denuncias	8
2.8.	Transparencia.....	9
3.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	10
3.1.	Comisión Permanente	10
3.2.	Comité Ético	10
3.3.	Responsable de gestionar el canal ético.....	11
3.4.	Equipo investigador	12
3.5.	Órgano decisorio	14
3.6.	Actuación ante conflictos de interés.....	14
4.	CANALES INTERNOS	16
5.	DERECHOS	18
5.1.	De la persona informante	18
5.2.	De la(s) persona(s) afectada(s).....	21
5.3.	De otras personas implicadas	22





1. INTRODUCCIÓN

El **objetivo** de esta política es establecer las bases del Sistema Interno de Información Ética (en adelante, SIIE) de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), F.S.P., con el fin de:

- Prevenir, detectar y dar respuesta inminente ante cualquier conducta contraria al “*Código de Conducta*” de la Fundación, mediante el establecimiento de principios que guían el comportamiento de todas las personas vinculadas a la organización.
- Fomentar y permitir que cualquier grupo de interés¹ de la FIIAPP pueda:
 - Informar de cualquier incumplimiento y/o irregularidad en el desarrollo de nuestras actividades, estableciendo las adecuadas garantías de confidencialidad, protección e información.
 - Elevar consultas o dudas de interpretación o concreción en materia de ética o dilemas éticos.
- Garantizar que las consultas éticas y las denuncias recibidas sean tratadas de manera efectiva dentro de la Fundación.

Todo ello, como muestra del **compromiso con**:

- El desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de su fin misional, con el máximo nivel de ética, integridad, respeto, responsabilidad y cumplimiento a la legalidad vigente, en coherencia con la misión y valores de la organización, recogidos en su “*Código de Conducta*”.
- El interés público, como fundación del sector público estatal, parte del sistema público de la Cooperación Española y Europea.

El SIIE está integrado por los siguientes **elementos**: los canales internos de comunicación que tenga habilitados la Fundación, el responsable del SIIE, el *PR.YY.DEN. “Procedimiento de gestión de consultas éticas y denuncias”*, así como los

¹ Por **grupos de interés** se entiende a:

- Instituciones públicas destinatarias de los programas/proyectos de desarrollo en los países socios, así como su personal.
- Instituciones públicas españolas y europeas participantes, que aportan su conocimiento, así como su personal.
- Entidad financiadora, principalmente el propio Estado a través de los Presupuestos Generales del Estado, así como la Comisión Europea.
- La ciudadanía, tanto de los países destinatarios, teniendo en cuenta que el fin misional de la FIIAPP tiene como objetivo último mejorar la vida de las personas a través de la mejora de las políticas públicas; como de España y de los países europeos, teniendo en cuenta que la financiación es pública, y por tanto procede de estos contribuyentes.
- Personal laboral y estudiantes que mediante beca colaboran con la FIIAPP.
- Órganos de gobierno de la FIIAPP, esto es, su Patronato y Comisión Permanente.
- Entidades socias, que son personas jurídicas totalmente independientes a la FIIAPP con las que se firman acuerdos para que ejecuten acciones específicas en el marco de nuestros programas/proyectos.
- Proveedores.



principios generales que rigen el propio SIIE, aspectos que son desarrollados a lo largo de la presente Política.

Su **ámbito de aplicación** se extiende:

- **Desde el punto de vista subjetivo:** a todos los grupos de interés de la Fundación con el fin de poder hacer un uso activo, adecuado y responsable de los canales de comunicación habilitados internamente. Por tanto, la denuncia podrá ser formulada por:
 - La presunta víctima y/o por su representante legal.
 - El Comité de Empresa.
 - Cualquier persona que tuviera conocimiento de cualquier conducta que pudiera ser catalogada como denuncia en el marco del SIIE, siempre de forma debidamente motivada.

- **Desde el punto de vista objetivo:** se entenderá por
 - Denuncia: la comunicación sobre cualquier incumplimiento y/o irregularidad cometida bien por cualquier persona vinculada a la organización -a través de una relación profesional mercantil, civil o laboral- en el desarrollo de las actividades de la FIIAPP, o bien en relación con las actividades de la FIIAPP. Por tanto, tendrán la consideración de incumplimientos o irregularidades, aquellas conductas que pudieran ser sospechosas de una violación del [“Código de Conducta”](#), suponer una infracción y/o de un posible acto delictivo. Por ende, estarán contempladas, entre otras, aquellas conductas sospechosas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como las recogidas en el artículo 2.1 de la [Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción](#):
 - Acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea.
 - Infracciones penales e infracciones administrativas graves o muy graves, considerando entre éstas, en todo caso, a las que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.
 - Consulta ética: las consultas o dudas de interpretación o concreción en materia de ética o dilemas éticos.

RECURSOS NECESARIOS	
Puestos implicados	Recursos e infraestructuras
<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Permanente • Comité Ético • Responsable de gestión del canal ético • Equipo investigador • Dirección • Persona informante • Persona afectada • Testigo 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de los puestos afectados para la aplicación del proceso. • Equipos y aplicaciones informáticas. • Recursos económicos necesarios para el desarrollo del proceso.



INFORMACIÓN DOCUMENTADA APLICABLE	
Documentos/Procedimientos	Registros/Anexos
<ul style="list-style-type: none"> • “Código de Conducta”. • RE.YY.DEN. “Reglamento del Comité Ético”. • PR.YY.DEN. “Procedimiento de gestión de consultas éticas y denuncias”. 	

La presente política fue aprobada por la Comisión Permanente de la FIIAPP, previa consulta con el Comité de Empresa, en fecha 21 de mayo de 2024, fecha a partir de la cual entra en vigor la misma.





2. PRINCIPIOS GENERALES

2.1. Cultura de cumplimiento

La FIIAPP se compromete a fomentar una cultura preventiva de cumplimiento basada en la aplicación de los valores éticos recogidos en su “*Código de Conducta*” y en el principio de “tolerancia cero” frente a cualquier conducta irregular y/o ilícita, disponiendo a tal fin de los medios necesarios para su cumplimiento. En este sentido, la FIIAPP prohíbe expresamente la comisión de delitos en cualquier forma y cualquier tipo de incumplimiento que pueda suponer una violación de la legalidad vigente.

Todo el personal laboral de la FIIAPP tiene el **deber de informar** sobre cualquier conducta que pudiera ser sospechosa de un incumplimiento y/o irregularidad en el desarrollo de las actividades de la FIIAPP, porque sólo así será posible adoptar las medidas adecuadas para evitar que se repita en el futuro y reparar sus consecuencias para las personas y la propia organización.

Para ello, la FIIAPP podrá implementar programas de formación y/o sensibilización dirigidos al personal vinculado a la organización, para favorecer la apropiación y actualización de los conocimientos en la materia.

2.2. Buena fe

Implica la convicción de la persona informante en cuanto a la veracidad y exactitud de la denuncia remitida, y, por tanto, que no actúa de mala fe, o a sabiendas de la falsedad de su denuncia, con el fin de perjudicar a la FIIAPP o alguno de sus miembros. En este sentido, es de especial relevancia ser conscientes de la responsabilidad que implica interponer una denuncia.

Cuando haya razones o indicios que lleven a pensar que la comunicación se ha presentado de mala fe, se desestimará su seguimiento y se informará al informante de los motivos de la desestimación. En este caso la persona informante no estará amparada por las garantías contempladas en el SIIE y perderá su derecho a la confidencialidad y no represalias. La denuncia en estas circunstancias puede constituir una infracción grave del sistema disciplinario, reservándose la FIIAPP el derecho de emprender acciones legales adicionales a las medidas disciplinarias que ésta acuerde por vulnerar los derechos del/de los afectado(s) y de la propia organización.

2.3. Accesibilidad

El canal interno:

- Será claro, así como de fácil acceso y uso para todos los grupos de interés de la FIIAPP, para que cualquier persona, pertenezca a la organización o no, pueda acceder a los mismos, así como hacer un uso adecuado y responsable de los mismos.



- Permitirá la presentación de denuncias por escrito, presencialmente y/o verbalmente.
- Permitirá la presentación de consultas éticas por escrito.
- Garantizará el anonimato -en caso de denuncias- y, en cualquier caso, la confidencialidad de la persona informante cuando haya comunicado sus datos identificativos, de la información comunicada y de las actuaciones que se deriven. En ambos casos dispondrán de mecanismos de interacción con las personas informantes para garantizar el diálogo.

2.4. Seguridad y confidencialidad

El canal interno estará diseñado, implementado y gestionado de forma segura, garantizando la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de cualquier otra tercera persona mencionada en la denuncia, y de las actuaciones que se deriven posteriormente para su debida gestión y tramitación. Para preservar la integridad y confidencialidad de la información, así como la limitación de acceso a la misma y la protección de los datos personales en ella contenida, se aplicarán las medidas de seguridad técnicas y organizativas necesarias, que serán acordes a lo establecido en nuestro [marco normativo de Seguridad de la Información](#).

La identidad de la persona informante sólo podrá ser comunicada a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora. Para ello, la Fundación deberá informar a la persona informante antes de comunicar su identidad, salvo que pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial, remitiendo un escrito donde se expliquen los motivos de la comunicación de los datos confidenciales.

Para limitar el acceso a la información, la FIIAPP limitará la(s) persona(s) que participarán en las diferentes actividades a llevar a cabo para la debida gestión de la denuncia – principalmente en la recepción, análisis preliminar, investigación y resolución -, así como sólo permitirá el acceso al canal interno habilitado a la persona responsable de gestionar el canal ético, según temática, que el responsable del SIIE haya designado. Estas personas deberán guardar una estricta confidencialidad y no transmitir ni divulgar información de las denuncias de las que tengan conocimiento.

El tratamiento de los datos personales de la(s) persona(s) informante(s) y aquellos que se deriven de la tramitación de la denuncia seguirán los principios contenidos en la normativa vigente sobre protección de datos personales.

2.5. Respeto y protección de la dignidad de las personas

Las actuaciones o diligencias deberán realizarse con la mayor **prudencia** y con el debido **respeto a todas las personas implicadas**, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, garantizando la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de toda la tramitación, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. La FIIAPP adoptará las medidas pertinentes para garantizar



este principio a la persona informante u otras personas involucradas o relacionadas, así como a la(s) persona(s) afectada(s).

La FIIAPP dispondrá de **garantías de protección** de la persona informante u otras personas involucradas o relacionadas con la misma, siempre que se interpongan de buena fe, así como presumirá la inocencia de la(s) persona(s) afectada(s) por la denuncia hasta que se pruebe su culpabilidad o responsabilidad, asegurando en todo caso las garantías necesarias para su defensa.

2.6. Imparcialidad e independencia

La FIIAPP pondrá todos los medios disponibles para gestionar todas las denuncias recibidas de forma equitativa, íntegra, objetiva, independiente y ética. Para ello, la FIIAPP establecerá la(s) persona(s) que participarán en las diferentes actividades a llevar a cabo para la debida gestión de la denuncia, garantizando la independencia e imparcialidad en su recepción, análisis preliminar, investigación y resolución, definiendo los mecanismos necesarios para gestionar un posible conflicto de interés que pudiera afectar a una o varias de la(s) persona(s) con responsabilidad en la gestión y tramitación.

El responsable del SIIE, así como las personas que este nombre para la gestión y tramitación de las denuncias a través del canal interno habilitado por la FIIAPP, desarrollarán sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la organización, no recibirán instrucciones de ningún tipo en su ejercicio, y dispondrán de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo.

Por tanto, todas las personas que intervengan en la gestión y tramitación de la denuncia actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

2.7. Seguimiento diligente de las denuncias

La FIIAPP nombrará a **personas competentes** para asegurar la debida **implementación y monitoreo del SIIE**, garantizando que todas las denuncias recibidas sean tramitadas con la debida profesional y sin demoras indebidas, se aplique el principio de proporcionalidad de modo que las actuaciones que se deriven tengan el alcance necesario y adecuado para conseguir los fines que se pretendan, y se respeten todos los principios recogidos en la presente Política. En este sentido, la FIIAPP formará y/o informará, según corresponda, a las personas que estén implicadas en la gestión de una denuncia, especialmente a los miembros del Comité Ético, como responsable del SIIE.

En todo caso, se procurará una aplicación justa y proporcional de las medidas cautelares y/o disciplinarias.

La FIIAPP prestará toda la **colaboración y cooperación** con la Autoridad judicial, el Ministerio Fiscal y/o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora. En este sentido, si finalizada la investigación se concluye que los hechos denunciados pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, la FIIAPP los comunicará de inmediato al Ministerio Fiscal o a la



Fiscalía Europea cuando los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea.

2.8. Transparencia

La FIIAPP publicará en una sección, separada y fácilmente identificable, en la página de inicio de su Web, la información sobre el canal ético habilitado internamente, así como los principios del SIIE, los derechos de la persona informante y los aspectos más relevantes sobre su uso y gestión interna de las denuncias.

Adicionalmente, al interponer una denuncia dentro del canal ético, se informará de la persona que la recibirá para su debida tramitación, así como se le ofrecerán medidas oportunas en caso de un potencial conflicto de interés.





3. ROLES Y RESPONSABILIDADES

3.1. Comisión Permanente

La Comisión Permanente, como órgano ejecutivo del Patronato -órgano de gobierno y representación de la FIIAPP-, será el máximo **responsable de la implantación del SIIE**. Por tanto:

- Tendrá la condición de responsable del tratamiento de los datos personales, de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos personales.
- Tendrá la competencia para la designación, destitución o cese del responsable del SIIE.
- Deberá aprobar la presente Política, y el procedimiento que desarrolla la gestión de las denuncias.

3.2. Comité Ético

El Comité Ético será el órgano colegiado, de alto nivel y de carácter multidisciplinar, designado por la Comisión Permanente como **responsable del SIIE**. Adicionalmente, tiene la función de **supervisión, vigilancia, cumplimiento y difusión** del “**Código de Conducta**” de la FIIAPP, por lo que estará a disposición de todas las personas vinculadas a la organización para asesorarles, orientarles y darles apoyo en materia de actuación ética y cumplimiento.

Por tanto, el comportamiento e implicación del Comité Ético es clave para trasladar la cultura de cumplimiento en el seno de la Fundación, con el fin de reducir las situaciones de riesgo en las que puedan producirse cualesquiera de las conductas contrarias al “**Código de Conducta**” de la FIIAPP y de disuadir dichos comportamientos inadecuados, inhibiendo a las personas de cometerlos debido a la probabilidad de que se detecte y se sancione. Esto implica el compromiso de crear una cultura de honestidad y comportamiento ético, que puede reforzarse mediante una supervisión activa por parte del Comité Ético, y así fomentar su apropiación por parte del personal vinculado a la organización.

Tanto el nombramiento como el cese de sus miembros deberán ser notificados a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (en adelante, A.A.I.), o, en su caso, a las autoridades u órganos competentes, en el ámbito de sus respectivas competencias, en el plazo de los diez días hábiles siguientes, especificando, en el caso de su cese, las razones que han justificado el mismo.

Todos los miembros del Comité Ético deberán:

- Desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de órganos de la Fundación, por lo que no podrá recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio. Para ello, sus miembros contarán con los conocimientos y experiencia profesional suficientes.



En cualquier caso, con el fin de fomentar dicha independencia, la Fundación dispondrá de las medidas oportunas para evitar posibles situaciones de conflictos de interés.

- Disponer de todos los medios personales y materiales, así como tener acceso a la información interna necesaria para llevar a cabo sus funciones.
- Guardar secreto sobre las informaciones que conozcan con ocasión del ejercicio de sus funciones, debiendo firmar -tras su nombramiento y antes de participar en la gestión de ninguna denuncia- una cláusula de confidencialidad.

El Comité Ético estará compuesto por la Dirección de Operaciones, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Servicios Jurídicos, la Dirección de Auditoría Interna y Control de Riesgos y el/la Delegado/a de Protección de Datos, por lo que su cargo como miembro del Comité se mantendrá mientras ejerzan la responsabilidad del área nombrada. La Dirección de Auditoría Interna y Control de Riesgos ejercerá, además, la función de Secretaría Técnica, apoyando al Comité Ético en la gestión operativa de dicho órgano.

Los principios de actuación sobre los que se rige el funcionamiento del Comité Ético, así como las directrices sobre su organización y funcionamiento, quedan recogidas en el [RE.YY.DEN](#). “*Reglamento del Comité Ético*”.

3.3. Responsable de gestionar el canal ético

El Comité Ético delegará en tres de sus miembros las facultades como **responsables de gestionar el canal ético**, según temática, así como de la **gestión de los expedientes** que de ésta se deriven. Dentro del mismo se ha nombrado a dos personas que serán las responsables de gestionar el canal ético:

- Dirección de Recursos Humanos: para las denuncias de acoso sexual, acoso laboral, discriminación u otro contenido laboral.
- Dirección de Auditoría Interna y Control de Riesgos: para el resto de las denuncias.

El canal ético ofrecerá la posibilidad de dirigir a otra persona diferente a la designada en caso de que exista un posible conflicto de interés por estar involucrada de alguna forma en los hechos denunciados. La persona, miembro del Comité Ético, designada por defecto en caso de conflictos de interés, será la Dirección de Servicios Jurídicos y Generales, salvo que ésta también esté involucrada en el hecho denunciado.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las funciones que respecto de la investigación y resolución de cualquier denuncia tenga lugar, tal y como se detalla a continuación.

En este sentido, las funciones de las personas responsables de la gestión de las denuncias serán:

- Garantizar que el canal ético funciona correctamente, de forma adecuada y resulta eficaz.
- Recibir las consultas éticas y denuncias, llevando a cabo el análisis preliminar y en caso necesario activar la investigación.



En cualquier caso, cuando lo estime pertinente, la persona responsable de gestionar el canal ético, según temática, podrá consultar a uno o varios miembros del Comité Ético, y en casos estrictamente justificados, a personas externas a éste, para llevar a cabo dicho análisis preliminar. En caso de que se consulte a personas externas al Comité Ético, de forma previa a participar en el análisis preliminar, firmará una cláusula de confidencialidad -la primera vez que sea invitada a participar en el análisis preliminar y/o nombrada como miembro del equipo investigador- con el fin de recoger la obligación de guardar secreto profesional en el desempeño de estas funciones.

- Tramitar con diligencia las consultas y denuncias recibidas, de acuerdo con lo establecido en la presente Política y el procedimiento que regula la gestión de éstas.
- Asistir y asesorar a la persona informante, así como a la víctima de la irregularidad denunciada.
- Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones.
- Rendir cuentas al Comité Ético, con periodicidad mínima semestral, un informe sobre la eficacia del canal ético, que incluya información sobre las consultas éticas y denuncias recibidas y tramitadas.
- Documentar en la herramienta todos los avances relativos a la tramitación de cada una de las consultas éticas y denuncias recibidas.

Ante la ausencia de la persona responsable de gestionar el canal ético, el Comité Ético podrá nombrar a otra persona de dicho órgano colegiado para la gestión oportuna del canal.

3.4. Equipo investigador

Para aquellas denuncias admitidas a trámite, la persona responsable de gestionar el canal ético, según temática, nombrará a los miembros del equipo investigador, dentro de los cuales siempre lo será la persona responsable de gestionar el canal ético, en base a criterios de idoneidad (conocimiento técnico y del contexto, en caso de disponer) en función del tema/asunto a investigar, en caso de disponer de pluralidad de perfiles; y primando la limitación de acceso a la información, por lo que el número de miembros será el estrictamente necesario. Cuando así lo considere pertinente, podrá consultar a uno o varios miembros del Comité Ético, para definir los miembros más adecuados del equipo investigador.

En cualquier caso, el equipo investigador estará compuesto por un mínimo de tres personas, siendo una de ellas la Gerencia, otra la responsable de gestionar el canal ético y otra un miembro del Comité de Empresa (elegido por el propio Comité en base a criterios de idoneidad), y siendo en todos los casos un número impar.

Para aquellas denuncias de acoso laboral estará formado por mínimo dos miembros del Comité de Seguridad y Salud de la FIIAPP, y para las denuncias de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género estará formado por mínimo dos miembros de la Comisión de Igualdad. En estos casos, todos los miembros del equipo



investigador contarán con la formación² necesaria en dicha materia y en el contenido del protocolo de acoso vigente en el momento.

La persona responsable de gestionar el canal ético correspondiente informará al equipo investigador sobre la presente Política y el procedimiento que regula la gestión de las denuncias, para que pueda asumir la responsabilidad de llevar a cabo la investigación y, por tanto, recopilar todas las evidencias y realizar las entrevistas oportunas.

Cada una de las personas designadas, de forma previa a iniciar la investigación, firmará una cláusula de confidencialidad -la primera vez que sea invitada a participar en el análisis preliminar y/o nombrada como miembro del equipo investigador- con el fin de recoger la obligación de guardar secreto profesional en el desempeño de estas funciones.

El equipo investigador será el responsable de **realizar todas las actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados en la denuncia**. Entre otras tendrán las siguientes funciones:

- Valorar la invitación de una persona externa especialista en la materia, en caso de falta de perfiles idóneos internamente, y a otras personas de la Fundación que no forman parte del Comité Ético, para avanzar con la investigación. En este sentido, se podrá valorar la contratación de un análisis forense, cuando existan indicios de tratarse de un posible acto delictivo.

En cualquier caso, es fundamental que el número de miembros sea el estrictamente necesario, para así limitar el acceso a la información confidencial.

- Concertar entrevistas y tomar declaración a la persona informante, a la(s) persona(s) afectada(s) y a los testigos, en caso de haberlos.
- Notificar por escrito a la(s) persona(s) afectada(s) la existencia de la denuncia y darle audiencia.
- Recabar información complementaria, y, por tanto, solicitar nuevas evidencias y/o información tanto a la persona informante, como a otras personas a nivel interno, siempre que este hecho no ponga en riesgo la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de la(s) persona(s) afectada(s).
- Verificar la existencia o no de los hechos denunciados.
- Revisar la documentación relativa al expediente profesional de las personas implicadas, tanto persona informante como persona(s) afectada(s), siempre y cuando estén identificadas y cuando la información que éste pudiera contener esté relacionada con el hecho denunciado.

² Los miembros de la Comisión de Igualdad que sean nombrados como miembros del equipo investigador deberán contar con formación específica sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo, así como formación en técnicas y herramientas de detección y evaluación (entrevistas, cuestionarios, fuentes documentales), sesgos de género, fases del acoso sexual y sus efectos, atención psicológica a víctimas, habilidades comunicativas y de gestión equipos humanos.



- Valorar la adopción de las garantías de protección y/o medidas cautelares oportunas, que serán elevadas al Comité Ético, que tras su valoración lo elevará finalmente al órgano decisorio.
- Realizar un análisis riguroso e imparcial de la documentación disponible, con el fin de extraer una conclusión sobre los hechos denunciados, y el impacto que podría suponer para la Fundación, emitiendo a tal efecto el informe de investigación con las conclusiones y medidas propuestas a elevar al Comité Ético. Dicho Comité, tras su valoración, podrá solicitar aclaraciones y/o solicitar nuevas acciones al equipo investigador, así como proponer una conclusión y/o medidas que difieran de las inicialmente propuestas. En todo caso, ambas valoraciones, tanto la del equipo investigador como la del Comité Ético quedarán debidamente recogidas en el informe de investigación, el cual será elevado por el Comité Ético al órgano decisorio.
- Resolver las alegaciones presentadas por la persona informante.

3.5. Órgano decisorio

Será la Secretaría General y/o Dirección, salvo situaciones de conflicto de interés en las que será la Presidencia de la Comisión Permanente, en función del resultado que arroje la investigación, quien deberá **resolver sobre la calificación que merece la denuncia** una vez se haya concluido la investigación, acordando a tal efecto las medidas y acciones que se estimen necesarias.

Entre otras tendrán las siguientes funciones:

- Comunicar a la persona responsable de gestionar el canal ético las medidas sancionadoras adoptadas a los efectos de su seguimiento y documentación del caso.
- Comunicar la resolución adoptada a la persona denunciante y a la(s) persona(s) afectada(s).
- Adoptar las medidas cautelares, si proceden, propuestas por el equipo investigador.
- Solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la tramitación del expediente disciplinario a la mayor celeridad posible.
- Solicitar a la Dirección de Servicios Jurídicos el inicio de las actuaciones judiciales que se consideren pertinentes.

3.6. Actuación ante conflictos de interés

No podrán formar parte de ninguno de los órganos aquellas personas en las que concurra alguna de las siguientes causas respecto a la persona informante o afectada:

- Exista vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable, o parentesco por consanguinidad o afinidad dentro del cuarto grado.



- Exista amistad íntima o enemistad manifiesta de la persona informante o afectada con cualquiera de los miembros de los órganos.
- Que haya denunciado o acusado a la persona informante o afectada por la comisión de una falta en el ámbito laboral.
- Que haya sido denunciado o acusado por la persona informante o afectada por la comisión de una falta en el ámbito laboral.
- Que haya sido sancionado disciplinariamente en virtud de expediente incoado por denuncia o a iniciativa de la persona informante o afectada.
- Que la persona informante o afectada haya sido sancionada disciplinariamente en virtud de expediente incoado por denuncia de un miembro del Comité Ético, del equipo investigador y del órgano decisorio (únicamente aplicaría para Secretaría General o Dirección) que haya participado en la denuncia en cuestión.

Cuando se considere que las personas designadas para formar parte de cualquiera de los órganos concurren en alguna de las causas de incompatibilidad mencionadas previamente, lo comunicará por escrito al Comité Ético, absteniéndose de participar en la misma, y solicitando el nombramiento de un sustituto en el que no concorra dichas causas.

Adicionalmente, cuando concorra alguna de las causas de incompatibilidad expuestas, tanto la persona informante como afectada podrán recusar a cualquiera de los miembros de los órganos, procediéndose a su sustitución por otra persona que realice funciones análogas. Todas las recusaciones planteadas por la persona informante y/o afectada deberán presentarse por escrito y de una sola vez, especificando motivadamente la causa de incompatibilidad que concurre respecto a cada uno de los recusados.

En cualquier caso, la Fundación informará a través de su canal ético a la persona responsable de su gestión, en función de la temática, ofreciendo alternativas de comunicación a la persona informante en caso de existir un posible conflicto de interés, para evitar que la denuncia llegue a la(s) persona(s) directamente.

En el caso de que la denuncia esté relacionada con una conducta que implicase una falta muy grave -según lo establecido en el “[Código de Conducta](#)” de la Fundación o en el [Estatuto de los Trabajadores](#) u otra normativa laboral de aplicación-, por parte de la persona responsable de gestionar el canal ético, durante el tiempo que dure la investigación será suspendida de forma cautelar y temporalmente -hasta que se resuelva el caso- de sus funciones como responsable de gestionar el canal ético, garantizándole en todo momento sus derechos procesales como persona afectada, y se nombrará a otro miembro del Comité Ético para asumir dichas funciones de forma temporal.



4. CANALES INTERNOS

La Fundación ha habilitado diferentes **vías de comunicación** para fomentar que cualquier persona pueda:

- Informar sobre una **denuncia** mediante el siguiente **canal ético**³, de acceso libre y público, y a través de cualquier dispositivo: <http://fiiapp.org/canal-etico>.

Adicionalmente, también se ofrece la posibilidad de solicitar una **reunión presencial**, preferiblemente con la persona responsable de gestionar el canal ético, según la temática, o en su defecto con cualquier miembro del Comité Ético. En este caso, la reunión se celebrará en un plazo máximo de siete días hábiles en la sede de la FIIAPP en Madrid, y se advertirá a la persona informante de que la reunión será grabada en un formato seguro, duradero y accesible, y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con el [Reglamento \(UE\) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016](#), requiriendo el consentimiento para realizar la grabación.

Cuando la denuncia no sea remitida por las vías de comunicación habilitadas o a personas que no sean las responsables de su gestión, la persona receptora tendrá la obligación de remitirla inmediatamente a la persona responsable de gestionar el canal ético, según temática, quien se encargará de registrarla debidamente en el canal si existen indicios de un posible incumplimiento y/o irregularidad. Por tanto, no se podrá gestionar ninguna denuncia que no esté debidamente registrada en el canal ético. Las personas que hayan sido las receptoras de la información deberán guardar la debida confidencialidad, de modo que el quebranto de esta estará tipificado como infracción muy grave.

En cualquier caso, se alienta a las personas al uso del canal ético para elevar cualquier denuncia.

- Elevar una **consulta** de interpretación o concreción en materia de ética y cumplimiento o dilemas éticos mediante el anterior **canal ético**, de acceso libre y público, y a través de cualquier dispositivo: <http://fiiapp.org/canal-etico>.

Todo ello sin perjuicio de que las personas puedan dirigir sus denuncias o informaciones a la Autoridad Independiente de Protección del Informante o a cualquier otra institución, órgano u organismo competente⁴.

³ La FIIAPP cuenta con un procedimiento interno que regula el funcionamiento de dicho canal ético, y, por tanto, de la recepción y tramitación posterior de las denuncias recibidas, asegurando el cumplimiento de los principios contenidos en la presente Política.

⁴ En la fecha en la que se aprueba esta Política, la Autoridad Independiente de Protección del Informante aún no ha sido creada. Por ello, cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de fraude o irregularidad en relación con proyectos u operaciones financiados, total o parcialmente, con fondos de la Unión Europea podrá poner dichos hechos en conocimiento de:

- El Servicio Nacional de Coordinación Antifraude S.N.C.A, a través del [canal](#) que han habilitado.
- La Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF), siguiendo las siguientes [instrucciones](#).
- La Fiscalía Europea, siguiendo las siguientes [instrucciones](#).



Se anima a todos los grupos de interés de la FIIAPP a que informen sobre cualquier conducta incumplimiento y/o irregularidad cometida en el desarrollo de las actividades de la Fundación, a través de las vías recogidas previamente. Y en concreto, para el personal laboral de la FIIAPP se establece su **deber de informar**, porque sólo así será posible adoptar las medidas adecuadas para evitar que se repita en el futuro y reparar sus consecuencias para las personas y la propia organización, de modo que el conocimiento de una situación de este tipo sin denunciarla podrá llevar asociado medidas disciplinarias.

En el caso de que se trate de una información sobre posibles prácticas anticompetitivas, podrá usar el [canal](#) de la Dirección de Competencia de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.





5. DERECHOS

5.1. De la persona informante

La persona que informe sobre cualquier conducta que pudiera ser sospechosa de un incumplimiento y/o irregularidad tendrá reconocidos los siguientes derechos:

- A interponer la denuncia de forma **anónima** o no, **por escrito y/o verbalmente**. En este último caso, la Fundación las documentará, previo consentimiento de la persona informante mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada.
- A indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de **recibir las notificaciones**, pudiendo asimismo renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo por la persona responsable del canal ético como consecuencia de la comunicación.
- A recibir un **acuse de recibo**, una vez interpuesta una denuncia, en el plazo de siete días naturales tras su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad.
- A **ser informada**, de forma clara y fácilmente accesible, sobre los derechos y deberes que le asisten, el uso del canal ético de la FIIAPP, así como sobre los principios esenciales que rigen la **gestión de las denuncias** recibidas.
- A tener un **canal de comunicación bidireccional** con la FIIAPP, a través del cual poder aportar información adicional, sea ésta solicitada por la Fundación o no, con el fin de favorecer la comunicación y colaboración.
- A **ser informada de los avances en la tramitación** de su denuncia, salvo que la persona informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones posteriores. En este sentido, deberá ser informada por escrito sobre:
 - El resultado del trámite de admisión de la denuncia para ser investigada en un plazo máximo orientativo de siete días hábiles desde su recepción.
 - El resultado de las investigaciones en el plazo de máximo de tres meses desde la recepción.
- A que la **resolución de la calificación que merece la denuncia** sea en un plazo máximo de tres meses, a contar desde la recepción de la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.
- A tener una **investigación rigurosa, justa e imparcial**.
- A **comparecer asistida**, sí así lo desea, de abogado/a, de una persona representante del Comité de Empresa y/o de una persona a su elección.



- A la **confidencialidad** de los datos, personales o no, tanto suyos como de cualquier otra tercera persona que se mencione en la denuncia. Por tanto, su identidad será en todo caso reservada y no será comunicada a las personas afectadas, salvo en los casos de exclusión previstos en la [Ley 2/2023](#).
- A solicitar, en caso de ver lesionados sus derechos por causa de su comunicación o revelación una vez transcurrido el plazo de dos años, la **protección de la autoridad competente** que, excepcionalmente y de forma justificada, podrá extender el período de protección, previa audiencia de las personas u órganos que pudieran verse afectados. La denegación de la extensión del período de protección deberá estar motivada.
- A recibir comunicación sobre la **revelación de su identidad** a la autoridad judicial, Ministerio Fiscal o autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora, en los términos establecidos en el artículo 33 de la [Ley 2/2023](#).
- A la **protección de los datos personales**, por lo que deberá ser informado sobre la identidad del responsable del tratamiento, la finalidad y base legítima para su tratamiento, el plazo de conservación y la posibilidad de ejercer sus derechos, entre otros aspectos.
- A la **ausencia de represalias**⁵, siempre que concurren las siguientes circunstancias:
 - Existan motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación, aun cuando no se aporten pruebas concluyentes, así como que entra dentro del ámbito de aplicación objetivo de esta Política, y en todo caso se haya obrado de buena fe.

⁵ Se entiende por represalia cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes. A continuación, se nombran algunas de las acciones que se pueden considerar represalias:

- Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que la persona trabajadora tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo al amparo de la legislación laboral por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la denuncia.
- Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- Denegación de formación.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto.



- La comunicación se haya realizado conforme a los requerimientos previstos en la [Ley 2/2023](#) y legislación posterior que la desarrolle, y a la presente Política y procedimiento que regula la gestión de las denuncias en la FIIAPP.

En este sentido, la FIIAPP prohíbe expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas informantes, siempre que la denuncia se haya interpuesto de buena fe.

Por tanto, si tras la resolución de una denuncia se adoptasen medidas perjudiciales para el personal laboral de la Fundación, ésta deberá probar que la decisión se alcanzó sobre la base de motivos debidamente justificados no vinculados a una comunicación o revelación pública.

- A acceder a las **medidas de apoyo**, las cuales se propondrán a valoración del Comité Ético y serán aprobadas por la Dirección, siempre que se den las circunstancias mencionadas previamente y sean asumibles por la FIIAPP. Estas medidas podrían consistir en:
 - Información y asesoramiento completos e independientes, accesibles y gratuitos, sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos de la(s) persona(s) afectada(s).
 - Asistencia efectiva por parte de las autoridades competentes ante cualquier autoridad pertinente implicada en su protección frente a represalias, incluida la certificación de que pueden acogerse a protección al amparo de la [Ley 2/2023](#).
 - Asistencia jurídica en los procesos penales y en los procesos civiles transfronterizos de conformidad con la normativa comunitaria, en juicio de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.
 - Apoyo financiero y psicológico, de forma excepcional, si así lo decidiese la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación y únicamente para las personas que comuniquen o revelen infracciones previstas en el artículo 2.1 de la [Ley 2/2023](#).

Todo ello, con independencia de la asistencia que pudiera corresponder al amparo de la [Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita](#), para la representación y defensa en procedimientos judiciales derivados de la presentación de la comunicación o revelación pública.

En el caso de denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo, se podrán aplicar las siguientes medidas durante la aplicación del protocolo:

- La adopción de medidas organizativas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas administrativas encomendadas) no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima, que habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones, que se mantendrán mientras se aplica el protocolo en su situación laboral. Se deberá separar a la presunta persona acosadora, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitase.



En ningún caso estas medidas podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las partes.

- Apoyo a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento, hasta obtener su plena reparación.
- Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso, se derivará a los servicios propios que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la administración autonómica o local competente, para que reciba dicho apoyo y evitar que pudiera desistir de solicitar la puesta en marcha del protocolo.

5.2. De la(s) persona(s) afectada(s)

En el marco del SIIE se entiende por persona afectada a aquella contra la que se dirija la denuncia. La(s) persona(s) afectada(s) por cualquier denuncia recibida a través de del canal ético interno de la Fundación, tendrá reconocidos los siguientes derechos:

- A la **confidencialidad** de los datos, personales o no, tanto suyos como de cualquier otra tercera persona que se mencione en la denuncia.
- A la **protección de los datos personales**, por lo que deberá ser informado sobre la identidad del responsable del tratamiento, la finalidad y base legítima para su tratamiento, el plazo de conservación y la posibilidad de ejercer sus derechos, entre otros aspectos.
- A tener una **investigación rigurosa, justa e imparcial**.
- A la **presunción de inocencia y al honor**, durante la tramitación del expediente.
- A **ser informada de las acciones que se le atribuyen**, en el plazo máximo orientativo de diez días hábiles desde el inicio de la investigación o desde el momento en que se conozca su identidad, si esto ocurre en un momento posterior al inicio. Este plazo podrá retrasarse cuando conlleve un riesgo por destrucción o manipulación de pruebas, sin que este hecho pudiera producir la indefensión para la persona afectada.
- A **ejercer su defensa**, por escrito y/o verbalmente pudiendo ser oída en cualquier momento. Sin perjuicio del derecho a formular alegaciones por escrito, la investigación comprenderá, siempre que sea posible, una entrevista con la persona afectada en la que, siempre con absoluto respeto a la presunción de inocencia, se le invitará a exponer su versión de los hechos y a aportar aquellos medios de prueba que considere adecuados y pertinentes.

Tendrá la posibilidad de comparecer asistida de abogado/a, de una persona representante del Comité de Empresa y/o de una persona a su elección.

- A **acceder a su expediente**, sin revelar información que pudiera identificar a la persona informante, en los términos establecidos en el artículo 39 de la [Ley 2/2023](#) y siempre que no se ponga en riesgo la protección de la identidad del informante, ni suponga un riesgo o perjuicio para el correcto desarrollo de la investigación.



- A **no sufrir represalias adicionales a las medidas disciplinarias o cautelares**, así como cualesquiera otras acciones adoptadas por la Dirección o Comisión Permanente, según corresponda, como consecuencia de la resolución de la denuncia.
- A **ser informada de derechos y deberes que le asisten y de los avances en la tramitación** de la denuncia.

5.3. De otras personas implicadas

Las personas que se detallan tendrán los derechos de **confidencialidad de los datos, protección de los datos personales, protección frente a posibles represalias** -en la medida que sea posible- y **acceso a las medidas de apoyo**, contempladas en el [apartado 5.1](#).

- Las personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios la persona informante, asistan a la misma en el proceso.
- Las personas físicas que estén relacionadas con la persona informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros/as de trabajo o familiares de la persona informante.
- Las personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación, la persona informante, en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.
- El Comité de Empresa en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo a la persona informante, cuando ésta los hubiera solicitado.