

POLITICA ANTICORRUPCION

Este documento debe leerse junto con todos los documentos y políticas relevantes al CRD Way, incluida la política de denuncia de irregularidades y la política de quejas.

Civil Rights Defenders no tolera la corrupción. La organización evitará conflictos de intereses en todos sus trabajos y emprendimientos. Estos principios sustentan la Política de Lucha contra la Anticorrupción.

Transparencia Internacional define la corrupción como el “abuso del poder encomendado para beneficio personal”. La corrupción incluye soborno, corrupción, extorsión, malversación de fondos, conflicto de intereses, favoritismo y nepotismo, por lo que puede ser de naturaleza tanto financiera como no financiera.

El riesgo de corrupción aumenta donde el gobierno y las instituciones son débiles, y donde no son respetados los derechos humanos y las libertades fundamentales. Si se restringe la capacidad de las personas para expresar sus quejas, impugnar decisiones o participar en la vida pública y, donde no se eviten los conflictos de intereses, la corrupción reinará con mayor libertad.

La corrupción socava el respeto y la protección de los derechos humanos. Como tal, la corrupción va en contra del núcleo de nuestro trabajo: defender los derechos civiles y políticos de las personas, apoyar y empoderar a los defensores de los derechos humanos en riesgo. Por eso, trabajamos para combatir la corrupción directa e indirectamente.

Esta política anticorrupción se aplica a todo el personal, miembros de la junta y voluntarios de Civil Rights Defenders de todos los países en donde trabaja. También se aplica a los consultores y cualquier otra parte que represente a Civil Rights Defenders.

La lucha contra la corrupción forma parte integral de nuestro trabajo y se lleva a cabo:

1. A través de nuestros **sistemas de control interno**, que se esfuerzan por garantizar que nuestros recursos se utilicen de manera eficaz, justa y con transparencia;
2. A través de **uso activo de la política anticorrupción** entre el personal, los miembros de la junta y los voluntarios.
3. A través de iniciativas anticorrupción realizadas junto con los socios. Dichas iniciativas incluyen campañas y concientización contra la corrupción; esfuerzos para fortalecer la rendición de cuentas pública, el seguimiento y la documentación de la corrupción.

Esta política anticorrupción abarca los dos primeros niveles. El tercer punto se regula mediante la implementación activa de los Contratos de las Subvenciones con los socios.

1. SISTEMAS DE CONTROL INTERNO

Civil Rights Defenders tiene un Grupo de Trabajo Interno contra la Corrupción (Anti-Corruption Working Group (AWG)), que asume la responsabilidad general de los esfuerzos anticorrupción, incluido el perfeccionamiento de las herramientas y la recepción de quejas.

El AWG consta de un miembro de la Junta, un Director de Departamento y el Director Financiero. La Junta y los DDs eligen a un representante cada uno para el AWG por un período de un año. El AWG decide quién preside el AWG.

El AWG reevalúa esta política y cualquier reglamentación requerida vinculada a la misma al menos cada dos años, con el fin de garantizar que siga siendo útil, relevante y eficaz.

Prevención

Nuestras políticas y directrices para los sistemas y controles internos se basan en la cero tolerancia a la corrupción.

El AWG se asegurará de que la cero tolerancia sea explícita y de que todos los documentos relevantes cumplan con esta política, incluida la política de denuncia de irregularidades y la política de quejas, así como otros documentos y políticas relevantes en CRD Way.

En todo nuestro trabajo seguimos el principio de los cuatro ojos. Esto significa que todas las decisiones o evaluaciones involucran al menos a dos miembros del personal. Este principio nos ayuda a asegurar que nuestra toma de decisiones se base en hechos y evidencia objetiva de cumplimiento de metas, en lugar de prestigio y opinión personal.

El apoyo financiero a terceros constituye un nivel elevado de riesgo de corrupción. Consciente de esto, Civil Rights Defenders tiene un elemento anticorrupción en su herramienta de evaluación organizacional que utilizamos para identificar y gestionar el riesgo de corrupción de los socios.

Se requiere que todos los miembros del personal de Civil Rights Defenders soliciten a su supervisor respectivo la aprobación de deberes secundarios que puedan constituir un conflicto de intereses o que puedan percibirse como un conflicto de intereses. Todos los gerentes de línea son responsables de garantizar que los miembros de su personal estén informados sobre este requisito. En caso de desacuerdo entre un miembro del personal y su gerente sobre lo que puede constituir un conflicto de intereses, el asunto debe remitirse al AWG. (Para obtener más detalles sobre los conflictos de intereses, consulte el Código de Conducta de Civil Rights Defenders con respecto a Tareas Adicionales).

Supervisión

Civil Rights Defenders supervisa el trabajo de nuestros socios y sus ciclos de proyectos. Nuestro sistema de gestión basada en resultados proporciona pautas sistemáticas en términos de mirar un nuevo proyecto, planificar e implementar proyectos, evaluaciones y ajustes, y valoración del desarrollo de aliados. El trabajo lo realizan los Oficiales de Programa con el apoyo de su Director de Departamento. Con sus rigurosos requisitos de control y presentación de informes, el sistema reduce la oportunidad de prácticas corruptas por parte de los socios y miembros del personal.

Audidores externos: Civil Rights Defenders requiere que los socios realicen auditorías

independientes como parte de sus informes, lo cuales requieren nuestra aprobación. A menos que se indique lo contrario, dichas auditorías son anuales y los auditores deben estar acreditados de acuerdo con las normas internacionales.

También iniciamos auditorías organizacionales, que abarcan los controles financieros y la capacidad de la organización aliada para gestionar proyectos. Usamos un grupo de auditores externos para este propósito. Un mecanismo de denuncia de irregularidades basado en la web permite informes anónimos, incluso sobre acusaciones de corrupción relacionadas con Civil Rights Defenders y nuestras organizaciones asociadas.

Acción

Todo el personal SIEMPRE debe actuar cuando surjan sospechas. Todo el personal debe sentirse seguro y bienvenido para reportar las denuncias de corrupción a su supervisor o cualquier miembro del AWG. El mecanismo de denuncia de irregularidades basado en la web es una herramienta central.

En nuestro diálogo con los socios, debemos acoger los informes de presunta corrupción al Oficial de Programa responsable, Director de Departamento o AWG. También se debe garantizar el anonimato a los representantes de los socios e informarles sobre el mecanismo de denuncia de irregularidades.

Cuando hay una señal de advertencia o acusaciones de prácticas corruptas, AWG hace un mapeo inicial para evaluar el fondo de las acusaciones.

Si las acusaciones son hechas por una fuente de buena fe o pueden ser corroboradas o verificadas en parte, AWG abre un caso y lanza una investigación inicial. El AWG informa al Director Ejecutivo o, si él/ella está implicado, al Presidente de la Junta de la Queja y asesorará sobre el curso de acción. Se debe considerar la necesidad de contratar a un auditor externo para tal investigación y el alcance de la investigación.

Si el AWG considera que las acusaciones son sólidas, el Director Ejecutivo/Presidente presentará una queja a la policía; congelará cualquier soporte relacionado; iniciará procesos de recuperación; rescindirá el acuerdo / contrato de asociación. El AWG será responsable de iniciar estos pasos junto con el Director de Departamento correspondiente.

Si un miembro del personal de Civil Rights Defenders está implicado, el AWG puede comenzar una investigación inicial sin informar al miembro del personal presuntamente involucrado. Si el AWG considera que las acusaciones contra el miembro del personal son sólidas, el caso se remitirá a las autoridades pertinentes. En espera de la investigación, el miembro del personal será separado de las tareas y deberes relacionados con el caso.

Si se verifican las acusaciones contra un miembro del personal, se impondrán medidas disciplinarias, que van desde la separación temporal de funciones, la degradación hasta el despido, según la gravedad de las prácticas corruptas. El AWG asesorará al Director Ejecutivo, quien decidirá sobre las medidas disciplinarias.

2. USO ACTIVO DE LA POLÍTICA

Entrenamiento/inducción

Los miembros del personal de Civil Rights Defenders seguirán esta política con su supervisor y se incluirá en el proceso de incorporación del nuevo personal.

Todos los miembros del personal, junto con los socios, destacarán explícitamente las obligaciones contractuales anticorrupción a través de contratos.

Cadena de responsabilidad

Todos los miembros del personal deben informar la sospecha de corrupción al AWG o su supervisor inmediato.

Los Directores de Departamento son responsables del trabajo en sus respectivos departamentos. Deben asegurarse de que los miembros del personal tengan conocimientos y recursos para cumplir con los requisitos bajo esta política.