



IWGIA

INTERNATIONAL WORK GROUP FOR INDIGENOUS AFFAIRS

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN DE IWGIA

Introducción

La presente política anticorrupción se aplica a todas las personas voluntarias, empleadas, gestoras y miembros de la Junta Directiva del Grupo Internacional de Trabajo sobre Asuntos Indígenas (IWGIA) y a nuestras contrapartes. Todas las personas mencionadas anteriormente han de cumplir las directrices contenidas en esta política anticorrupción y cualquier infracción de la misma se tratará de conformidad con las normas de seguimiento y notificación descritas en este documento.

IWGIA define la corrupción como el uso indebido de poder y recursos confiados para beneficio propio. Esta definición está recogida en el Código Penal danés y en convenios internacionales. Algunos ejemplos de prácticas corruptas son el soborno, el fraude, la malversación y la extorsión.

La corrupción entraña una amenaza contra la buena gobernanza, el desarrollo sostenible, los procesos democráticos y las buenas prácticas empresariales, fomentando simultáneamente la desigualdad social. IWGIA asume en todo momento su firme responsabilidad de combatir la corrupción para con nuestros grupos destinatarios, contrapartes y donantes, siendo crucial su prevención para obtener los resultados de desarrollo que deseamos lograr en nuestro trabajo.

La finalidad de esta política anticorrupción es apoyar éticas de trabajo caracterizadas primordialmente por una elevada integridad de las personas y de la organización, tanto a nivel interno como respecto a socios y donantes. IWGIA se esfuerza al máximo en fijar claras exigencias para evitar y combatir la corrupción, y cumpliremos dicha responsabilidad promoviendo transparencia y control democrático dentro de nuestra propia organización y de nuestras contrapartes. Cada miembro de la Junta Directiva de IWGIA deberá declarar en un Registro de Intereses todos y cada uno de los intereses que pudieran potencialmente conllevar, o pudieran percibirse como, un conflicto de intereses. En observancia de estas pautas, cuestiones referentes a conflictos de intereses, transparencia e información se especifican también en las Políticas de Gobernanza de la Junta Directiva de IWGIA. Asimismo, en todos los contratos laborales de IWGIA para gestores y personal están plasmadas cuestiones de conflictos de intereses.

Según el Índice de Percepción de la Corrupción elaborado por Transparency International¹, muchos de los países en los que trabaja IWGIA ocupan los puestos más destacados de mayor riesgo de corrupción. IWGIA ha de garantizar que los fondos que gestionamos no terminen en los bolsillos indebidos. IWGIA recibe fondos de numerosas fuentes y donantes diferentes y tenemos la responsabilidad de administrar estos fondos de manera responsable.

IWGIA trabaja en países en desarrollo de contextos complejos, con variedad de lenguas y culturas, y asume plenamente que nosotros y nuestras contrapartes debemos ser capaces de llevar a cabo nuestra labor en el marco de estas diferencias. Estas realidades cotidianas nos demandan grandes exigencias para que todos mantengamos y promovamos elevados estándares éticos y comportamientos responsables, cimentados en conocimientos, respeto y sentido común.

¹ <http://www.transparency.org/>
<https://www.transparency.org/es/publications/corruption-perceptions-index-2021>



IWGIA

INTERNATIONAL WORK GROUP FOR INDIGENOUS AFFAIRS

IWGIA se rige por la legislación danesa, así como también por la legislación nacional de los países en los que desarrollamos nuestra labor y por el respeto a las normas y los reglamentos del derecho internacional.

Principios

1. Conflicto de intereses

Evitaremos cualquier incompatibilidad de conflictos de intereses – reales o potenciales – que pudieran surgir entre intereses personales, intereses de IWGIA e intereses de nuestros socios. El principio general de la lucha contra la corrupción radica precisamente en evitar los conflictos de intereses. Estos pueden sobrevenir de situaciones en las que usted, como empleado de IWGIA, tuviera un interés privado que pudiera influir en su desempeño profesional para IWGIA o para uno de nuestros socios.

Los conflictos de intereses ocurren con frecuencia y no necesariamente son de índole corrupta. La detección y el tratamiento de los mismos constituyen los paradigmas primordiales de actuación. Si las situaciones de conflicto de intereses no se descubren ni se gestionan adecuadamente, pueden poner en peligro la integridad de IWGIA y de nuestros socios, incurriendo en conductas o hechos que pudieran resultar corruptos. Se espera que ante una situación así, el miembro perteneciente al personal muestre buen juicio y que, en caso de duda, se ponga en contacto con su superior. Ante posibles situaciones de conflicto de intereses es importante utilizar el juicio personal y el sentido común para tomar las decisiones correctas.

Los miembros de la Junta Directiva de IWGIA deberán declarar en un Registro de Intereses todos y cada uno de los intereses que pudieran potencialmente conllevar, o pudieran percibirse como, un conflicto de intereses. En los contratos laborales de todos los empleados y gestores de IWGIA se influyen cláusulas sobre conflictos de intereses.

2. Abuso de poder y extorsión

No trataremos de ejercer influencia sobre personas o instituciones para fines privados utilizando nuestra posición oficial u ofreciéndoles beneficios o ventajas personales. Asimismo, no usaremos bienes patrimoniales, instalaciones, servicios y recursos financieros de IWGIA para fines privados, excepto cuando a tal efecto se haya otorgado autorización para ello. No emplearemos ninguna forma de extorsión como método para obtener beneficios o ventajas.

Este principio expresa que las personas representantes de IWGIA no deben utilizar su estatus profesional en IWGIA o en una organización asociada para beneficio propio. Por ejemplo, aprovechándose de las buenas relaciones con proveedores para obtener precios reducidos en beneficio propio (ordenadores, coches, alimentos, servicios de consultoría, o viajes para uso privado, etc.). Tampoco está permitido abusar del poder como gestores para conseguir favores o servicios personales realizados por empleados.

3. Fraude y malversación

El fraude y la malversación son acciones ilegales y no deben utilizarse como métodos para conseguir beneficios/ventajas personales o profesionales o de bienes patrimoniales respecto a IWGIA, organizaciones asociadas u otros interlocutores participantes.

El fraude se define como un delito económico que comete una persona cuando mediante engaños, artimañas o falsos pretextos obtiene beneficios/ventajas o fondos de manera ilícita. La malversación se define como la apropiación indebida de bienes patrimoniales o fondos legalmente confiados a alguien por su posición oficial como representante gestor o custodio. Ejemplos de fraude y malversación son: documentación falsa, mentir



IWGIA

INTERNATIONAL WORK GROUP FOR INDIGENOUS AFFAIRS

sobre cualificaciones, abusar de poder/conocimientos para robar dinero en metálico y equipamiento de oficina, o utilizar indebidamente fondos que nos han sido confiados.

Por consiguiente, deberán aplicarse en todo momento las normas sobre contabilidad y documentación de IWGIA y de nuestros donantes. Por ejemplo, la aprobación de pagos se realizará conforme a las instrucciones contenidas en el “Manual de Finanzas” y la aprobación de programas y proyectos tiene que ceñirse a las directrices detalladas en el “Manual de Programas” de IWGIA. Se espera que todas las partes involucradas actúen con honestidad y no abusen de las funciones inherentes a su cargo para beneficio propio.

4. Soborno

El soborno se define como el acto de ofrecer dinero, servicios u otros objetos de valor a una persona con el afán subyacente de convencerla para hacer algo a cambio.

El soborno es ilegal en todos los países y daña las posibilidades de forjar relaciones de cooperación justas y transparentes, así como los cimientos de una sociedad democrática. Por ejemplo, no aceptaremos sobornos de potenciales socios o proveedores para efectuar contratos con ellos ni daremos sobornos a nuestras contrapartes como medio de ejercer influencia sobre ellos. De igual modo, IWGIA bajo ninguna circunstancia aceptará sobornos para promover la implementación de actividades. Basamos nuestra cooperación con contrapartes en la reciprocidad mutua de pertenencia responsable, rendición de cuentas, participación, equidad, armonización y alineación.

5. Nepotismo y favoritismo

No favoreceremos a amigos, familiares u otras relaciones personales en contratación, adquisiciones, entrega de ayuda u otras situaciones. El nepotismo es la preferencia a favor de familiares y amigos. Por ejemplo, ofreciendo un contrato a amigos y familiares, a pesar de que haya otras personas mejor cualificadas y en disposición de desempeñar el trabajo, u ofreciendo mayores ingresos y otros beneficios a empleados que tienen una relación personal con las personas gestoras. Para evitar prácticas de favoritismo y nepotismo al efectuar adquisiciones seguiremos las directrices estipuladas en el “Manual de Finanzas” de IWGIA. En cuanto a contratación, en IWGIA se seguirán procedimientos generales de transparencia para identificar al/a la mejor candidato/a. Es importante resaltar que al analizar más detenidamente los posibles conflictos de intereses, puede que en algunos casos sea aceptable contratar/colaborar con familiares o amigos.

6. Regalos

No daremos o recibiremos, directa o indirectamente, ningún regalo u otro favor que pudiera influir en el desempeño de nuestras funciones, en el cumplimiento de nuestros deberes, o en otras vías que pudieran causar posible daño a IWGIA. Los regalos se refieren, entre otros, a: servicios, viajes, ocio, objetos materiales o favores. En aras de respetar tradiciones locales y muestras populares de hospitalidad, se aceptan pequeños obsequios. El valor de un regalo aceptable varía dependiendo de los países. Nunca se aceptarán regalos en metálico. Se espera que todos los empleados de IWGIA y nuestras contrapartes muestren buen juicio y que, en caso de duda, se pongan en contacto con su superior. Una regla general es que un regalo nunca debe influenciar su juicio independiente y que la persona receptora debe compartir los regalos con los compañeros, si posible.

Mecanismos de denuncia



IWGIA

INTERNATIONAL WORK GROUP FOR INDIGENOUS AFFAIRS

IWGIA se pronunciará en aquellos casos de conflicto de intereses que puedan resultar de difícil decisión para la persona concernida. Si una persona voluntaria, empleada, gestora o miembro de la Junta Directiva de IWGIA, o de una organización asociada, descubre un caso de corrupción, dicha persona está obligada a ponerlo en conocimiento de un superior. Si la persona voluntaria, administradora o miembro del personal no se siente cómoda con la opción de comunicarlo a su supervisor, puede informar de fraude o corrupción mediante un correo electrónico a través de la función “*Informar sobre posible mala conducta, fraude o corrupción*” en la página web de IWGIA que le remitirá al PUNTO Focal de IWGIA (whistleblower@IWGIA.org). La composición del PUNTO Focal de IWGIA sobre Corrupción se explica en la página web:

<https://www.iwgia.org/es/whistleblower-es.html>

Los casos de corrupción pueden acabar en despido y notificación a la policía, u otros tipos de sanciones, si se evidencia que se ha cometido vulneración de la ley. Se asesorará a los donantes en caso de que se haya iniciado una investigación.

Difusión pública

IWGIA desea mantener una política abierta sobre nuestras normas prácticas en materia de finanzas y contabilidad. Los casos de corrupción, o los casos en los que se haya llevado a cabo una investigación debido a una sospecha de corrupción, se comunicarán a todas las partes interesadas pertinentes. La política anticorrupción está disponible públicamente en nuestra página web.

Aprobada por la Junta Directiva el 01/11/2024.

Copenhague, noviembre de 2024.