

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

 WE
EFFECT



Lesly Chávez, COVICHOLUMARL, Honduras
Foto: Llinu Díaz Rámó

CONTENIDO:

POLÍTICA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN WE EFFECT Y VI AGROFORESTRY

Adoptada el 18 de septiembre del 2013

Política de lucha contra la corrupción

1. Corrupción un desafío para el desarrollo _____ 5
2. Lograr el equilibrio entre el desarrollo de capacidades y el control _____ 6
3. Obligaciones del personal de We Effect y Vi Agroforestry y de las organizaciones contraparte _____ 7
4. Cómo manejar el fraude y la corrupción _____ 8
5. La responsabilidad dentro del We Effect y de Vi Agroforestry _____ 8

Compromiso con la Política de lucha contra la corrupción _____ 9

Lista de verificación para tratar sospechas de corrupción _____ 11





Eloina Arevalo, PLANE, Bolivia. Foto: Claudia Belaunde

1. CORRUPCIÓN: UN DESAFÍO PARA EL DESARROLLO

La corrupción representa un gran desafío para el desarrollo. Socava la democracia y el buen gobierno alterando los procesos formales. Debilita el desarrollo económico al generar distorsiones e ineficiencia. La corrupción aumenta la vulnerabilidad de mujeres y hombres en situación de pobreza, negándoles el libre y justo acceso a los servicios a que tienen derecho.

Todas las organizaciones involucradas en la cooperación para el desarrollo están en riesgo de ser afectadas por la corrupción. La corrupción es una amenaza para los objetivos del trabajo por el desarrollo de We Effect y de Vi Agroforestry al igual que para los valores más fundamentales sobre los cuales están basadas las organizaciones.

La corrupción y el fraude son actos de las personas, no de los sistemas. Por lo tanto, We Effect y Vi Agroforestry focalizarán los esfuerzos preventivos no solo en el mejoramiento continuo de los sistemas administrativos y de control, sino también en la capacitación de la gente para implementarlos, incluyendo nuestro propio equipo, los/las funcionarios/as y el personal contratado por las organizaciones contraparte. Nuestros sistemas, así como los cursos de formación, deben ser actualizados y mejorados continuamente, comprendiendo las lecciones aprendidas dentro de las organizaciones.

¿QUÉ ES LA CORRUPCIÓN?

La definición de corrupción es compleja. Aunque la legislación en los países considera la corrupción y el fraude como hechos ilegales, existen considerables variaciones en la forma en que los sistemas jurídicos definen y tratan las conductas corruptas. Lo que para algunos pueden parecer prácticas ilegítimas o ilegales, para otros podrían ser consideradas como aceptables, tanto jurídicamente como culturalmente.

Las prácticas de corrupción leves fomentan y sientan las bases para la corrupción a gran escala. Por tanto, no es posible distinguir entre las prácticas que pueden ser

generalmente aceptadas o esperadas y las que pueden considerarse “más graves”. We Effect y Vi Agroforestry están sujetos a la legislación y reglamentación sueca independientemente de dónde y con quién están trabajando las organizaciones.

El We Effect y Vi Agroforestry definen la corrupción como: **“el abuso del poder conferido para un beneficio ilegítimo a nivel individual o de grupo”**.

El fraude se define generalmente como: **“un uso indebido de los recursos de las organizaciones para obtener beneficios personales”**.

La corrupción y el fraude están estrechamente relacionados, por lo tanto, We Effect y Vi Agroforestry no hacen ninguna distinción entre ambos.

La legislación local, las normas y los reglamentos deben ser respetados, pero nunca pueden ser usados como una excusa para amparar la corrupción u otros comportamientos no éticos.

Las formas comunes de corrupción, sin ser ésta una lista limitada, incluyen:

- **Favoritismo/nepotismo:** La injusticia de favorecer a una persona o un grupo a expensas de otros y el favorecimiento de familiares o amigos personales, debido a su relación, no a sus habilidades.
- **Soborno:** Ofrecer, dar o recibir cualquier cosa de valor destinado a influir en las acciones de un/a funcionario/a u otra persona a cargo.
- **Compartir los beneficios:** Cuando un proveedor de bienes o servicios ofrece parte de los beneficios a la persona que hace el pedido, tales como comisiones, recortes, etcétera.

- **La desviación de los recursos para obtener beneficios personales:** Incluye el fraude, la malversación y el robo de los recursos para uso propio, etcétera.
- **Abuso del poder y/o posición:** para utilizar el poder encomendado para beneficio personal, por ejemplo; solicitar dinero, servicios, favores sexuales, etcétera, a cambio de beneficios al personal, una cierta ganancia en un proceso de licitación, descuento por compras hechas por el mismo proveedor, etc.

Prácticas relacionadas incluyen la protección de personas corruptas, ocultando incidentes/información que se han producido, etc. La negligencia y/o la mala gestión pueden considerarse como corrupción.

Las personas físicas o jurídicas, se consideran “cercanas” si una persona tiene la posibilidad de ejercer control o influencia significativa sobre la otra persona cuando se trata de la toma de decisiones financieras y operativas. Tener situaciones en las que se producen las transacciones entre partes estrechamente

relacionadas puede crear oportunidades para la corrupción o pueden generar sospecha. Esto incluye a los parientes y amigos cercanos, o personas que tengan otros vínculos estrechos con los miembros del personal que tienen influencia sobre la información financiera y operativa de toma de decisiones. Por lo tanto, estas relaciones, si no pueden evitarse, deben ser conocidas y transparentes. En estos casos se debe hacer un análisis de riesgos para determinar si ciertos procedimientos y procesos deben ser cambiados para la situación específica, con el fin de reducir los riesgos implícitos. Las transacciones con partes estrechamente asociadas deben ser reportadas, utilizando un formulario especial enviado cada año.

Los errores humanos no son lo mismo que corrupción o fraude. Se reconoce que todas las personas cometen errores, por lo que We Effect y Vi Agroforestry se esfuerzan por diseñar sistemas administrativos y de control que minimizan los riesgos de errores intencionales y no intencionales, y que hace que las desviaciones en cualquier forma sean más fáciles de detectar.

2. LOGRAR EL EQUILIBRIO ENTRE EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y EL CONTROL

La corrupción es un problema global. We Effect y Vi Agroforestry trabajan frecuentemente en países donde la corrupción está ampliamente difundida y es parte del ambiente institucional.

Uno de los principales objetivos de nuestro trabajo de desarrollo es apoyar la movilización local y/o fortalecer la capacidad de las organizaciones locales para que, de una manera más eficaz, defiendan los derechos e intereses de sus miembros, hombres y mujeres.

We Effect y Vi Agroforestry reconocen que la disponibilidad de fondos puede fomentar la corrupción y el fraude, y que la debilidad de las capacidades organizacionales plantea la oportunidad para incurrir en estos hechos. El desarrollo organizacional, incluyendo el buen gobierno y el fortalecimiento de los sistemas

financieros y de control, es la clave para la prevención, tanto en nuestras organizaciones, como en las organizaciones contraparte.

En todos los acuerdos de financiación, así como en todos los procesos de reclutamiento, debe llevarse a cabo un análisis de riesgo antes de la contratación. Para el personal éste incluye riesgo en las transacciones con partes estrechamente relaciones, como se mencionó anteriormente. Si We Effect y Vi Agroforestry optan por apoyar una organización que tiene un sistema financiero y de control interno débil, dos normas deben cumplirse:

1. El financiamiento debe incluir un fuerte y responsable apoyo en el desarrollo organizacional;

2. Los fondos no podrán ser canalizados directamente a la organización antes de que la capacidad de los sistemas financieros y de control interno se considere adecuada.

Igualmente, una organización contraparte que no muestre la capacidad o voluntad de mejorar la administración financiera y los sistemas de control interno no será elegible para un apoyo continuado. Personal propio también debe estar preparado y dispuesto para llevar a cabo su trabajo en el cumplimiento de esta política, siempre con el objetivo de minimizar la corrupción y los riesgos de corrupción. El empleador debe asegurarse de que la información necesaria y las herramientas, se ponen a disposición de los/as empleados/as.

La corrupción es a menudo difícil de detectar. La documentación, la contabilidad y las cuentas muy bien podrían verse que están en orden, y los informes de auditoría podrán no tener observaciones (opinión sin calificaciones o salvedades). El conocimiento sobre el contexto local es necesario. Para mitigar los riesgos y garantizar la calidad en nuestro trabajo de desarrollo es necesaria una buena relación con la organización y un monitoreo eficaz. Hay que hacer un seguimiento y análisis muy cercano de los informes financieros en relación con las actividades de la organización. El personal técnico y financiero de We Effect y de Vi Agroforestry es responsable y debe trabajar mano a mano para garantizar un monitoreo de alta calidad.

We Effect y Vi Agroforestry reconocen que en ambientes especialmente difíciles -como situaciones de conflicto o crisis humanitarias- la necesidad de acciones rápidas puede complicar la implementación inmediata de estructuras sólidas de gestión. En estas situaciones, We Effect y Vi Agroforestry harán provisiones para fortalecer las capacidades internas y que los recursos necesarios estén disponibles.

Normas y reglamentos claros, incluyendo una clara separación de funciones y rutinas de control interno, son la base para la prevención de la corrupción y el fraude. Igualmente importante es promover activamente una cultura organizacional centrada en la transparencia, valores éticos fuertes y compartidos, confianza y buen gobierno.

La concientización sobre los elementos de la lucha contra la corrupción es esencial con el fin de combatir los problemas. El objetivo es crear una actitud proactiva en la identificación y mitigación de riesgos. A pesar de que esta política contra la corrupción y el fraude es global y absoluta, la capacitación del personal y de las organizaciones contraparte debe adaptarse al contexto local.

Los sistemas para la administración financiera y el control interno no son estáticos, sino que se desarrollan en el tiempo basados en el aprendizaje. Por lo tanto, debe garantizarse que las lecciones aprendidas sean difundidas y compartidas por toda la organización y se incorporen a las funciones profesionales.

3. OBLIGACIONES DEL PERSONAL DE WE EFFECT Y VI AGROFORESTRY Y DE LAS ORGANIZACIONES CONTRAPARTE

La Dirección, la administración, el personal, los proyectos y las organizaciones contraparte están obligados a informar inmediatamente sobre cualquier sospecha de casos de corrupción y fraude a la Dirección Regional o la Jefatura Financiera en Estocolmo (CFO). Esto incluye cualquier sospecha de malas prácticas por parte del personal de We Effect y/o de Vi Agroforestry, de alguien actuando en representación de We Effect o de Vi Agroforestry o de un/una empleado/a de una organización contraparte.

Omitir la denuncia de una sospecha puede dar lugar a acciones legales u otras medidas disciplinarias. El temor a perder apoyo público o financiero nunca será aceptado como una excusa para no denunciar una sospecha.

We Effect y Vi Agroforestry permiten que todo su personal e informantes externos denuncien los hechos y las sospechas de manera abierta o anónima. El informante es un testigo, no un denunciante.

Sugerencias anónimas pueden ser enviados a cualquier miembro del personal, al Consejo, o las organizaciones auditoras, utilizando la información de contacto que se puede encontrar en nuestra página web. Se puede hacer por teléfono, carta o correo electrónico, o desde una dirección de correo electrónico anónimo.

Rumores, chismes y falsas acusaciones pueden dañar a las personas, a We Effect, a Vi Agroforestry y/o a las organizaciones contraparte. Por lo tanto, es importante analizar posibles motivos para la difusión de información falsa, incluyendo intentos de encubrir la corrupción y el fraude.

4. CÓMO MANEJAR EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

La investigación de sospecha de corrupción o fraude será administrada generalmente por la Dirección Regional o por el Jefe Financiero en Estocolmo (CFO). La Dirección Regional y/o la Jefatura Financiera en Estocolmo (CFO) informarán inmediatamente a la Jefatura de Comunicación y a CEO. Ha sido desarrollada una lista de verificación para guiar a We Effect y a Vi Agroforestry en estos casos. La lista de control también muestra qué tipo de información debe ser documentada y denunciada.

We Effect y Vi Agroforestry tomarán medidas para recuperar los valores perdidos y que las personas responsables rindan cuentas. We Effect y Vi Agroforestry analizarán los casos confirmados hasta ver qué lecciones se pueden aprender y si los sistemas, rutinas y entrenamientos se pueden cambiar para minimizar futuros riesgos de corrupción.

We Effect y Vi Agroforestry se reservan el derecho a retirar el apoyo o negar la financiación o suspender a una persona de su puesto (con salario y beneficios, intacta durante la investigación) cuando hay fuertes indicios, aunque la corrupción o el fraude no pueden ser probadas o cuando no hay una condena en un tribunal de justicia. Las leyes laborales locales siempre deben ser consultadas antes de emprender cualquier acción, y todas las acciones deben estar en conformidad con las leyes locales. Un apoyo altamente prioritario puede ser rechazado si el riesgo de la corrupción se considera demasiado alto.

We Effect y Vi Agroforestry no pondrán en peligro a personas debido a la estricta observancia de esta política. A la seguridad del personal se le asignará siempre la primera prioridad.

5. LA RESPONSABILIDAD DENTRO DE WE EFFECT Y DE VI AGROFORESTRY

El Consejo de Administración y la Dirección tienen la máxima responsabilidad para combatir la corrupción y el fraude. En la práctica, la prevención de la corrupción y el fraude son responsabilidad de todas las personas, hombres y mujeres, que participan en las tareas de desarrollo financiadas a través o por medio de We Effect y de Vi Agroforestry y esto debe estar incorporado en el desarrollo de las actividades diarias.

La responsabilidad específica del trabajo de seguimiento, desarrollo y monitoreo contra la corrupción y el fraude recae en la Jefatura Financiera en Estocolmo (CFO) en colaboración con la Dirección Regional de la Oficina Regional.

Reemplaza la política aprobada por WE EFFECT y Vi Agroforestry el 14 de agosto del 2008.



COMPROMISO CON LA POLÍTICA DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN WE EFFECT Y VI AGROFORESTRY

Adoptada el 18 de septiembre del 2013
y con lista de verificación para tratar sospechas de corrupción

YO: *(nombre del firmante)*

FIRMA: _____

**Declaro conocer la Política de Lucha Contra la Corrupción y la
Lista de Verificación para Tratar Sospechas de Corrupción, y me
comprometo a trabajar con apego a ella.**

FECHA

Luis Hernan Quiroc, COVIMARL, Honduras.
Foto: Jesper Klemmedsson



CONTENIDO:

WE EFFECT Y VI AGROFORESTRY LISTA DE VERIFICACIÓN PARA TRATAR SOSPECHAS DE CORRUPCIÓN

Lista de verificación – Manejo de sospechas de corrupción –
modificado 18-09-2013.

La corrupción constituye un desafío importante para el desarrollo. Afecta a mujeres y hombres que viven en pobreza de manera desproporcionada y representa una amenaza real para los valores fundamentales de We Effect y Vi Agroforestry. Se debe actuar siempre si en su opinión, hay sospecha de corrupción. We Effect y Vi Agroforestry permiten a todo el personal y a terceros que deseen denunciar un hecho, que lo hagan de forma abierta o anónima. En los casos en que se sospeche de corrupción, notifique de inmediato a la Dirección Regional y/o a la Jefatura Financiera en Estocolmo (CFO) y, en el caso de Vi Agroforestry, informe también al Gerencia del Programa, éstas efectuarán las indagatorias preliminares y, con base en los resultados, podría iniciarse una investigación. Ningún miembro del personal deberá emprender acción alguna a título individual, sin la debida autorización. We Effect y Vi Agroforestry emprenderán acciones contra sus funcionarios(as) y contra aquellos con los que han suscrito convenios. Es importante compartir y hablar sobre las experiencias a fin de poder aprender de ellas.



LISTA DE VERIFICACIÓN PARA TRATAR SOSPECHAS DE CORRUPCIÓN

La política anticorrupción de We Effect y Vi Agroforestry estipula que todos los miembros del personal y de las organizaciones contrapartes están obligados a informar de inmediato sobre cualquier caso en que se sospeche corrupción. Lo anterior incluye toda sospecha de delito cometido por We Effect y/o Vi Agroforestry, alguien que actúe en nombre de We Effect y/o Vi Agroforestry o una organización contraparte.

La siguiente lista de verificación ha sido preparada con el propósito de guiar la actuación de las personas en casos de sospecha.

CUÁNDO ACTUAR

Actúe siempre que, en su opinión, haya sospecha de corrupción. Comuníquese inmediatamente con la Dirección Regional y/o a la Jefatura Financiera en Estocolmo (CFO), para asesoramiento sobre el camino a seguir.

El comportamiento corrupto nunca puede ser aceptado. Si usted sospecha que hay corrupción está obligado a reaccionar, y la organización proporcionará apoyo durante todo el proceso, no tiene que actuar en solitario. Nunca ignore las señales de alerta, sea persistente y haga preguntas. No es necesario identificar a una persona específica; un curso de eventos sospechosos, es suficiente; por ejemplo, una transacción financiera inusual o una persona que se rehúsa a suministrar información importante. Lo demás queda para la investigación.

Al actuar, We Effect y Vi Agroforestry están poniendo en evidencia que se toman en serio el tema de la corrupción. Al mismo tiempo, la acción debe ser proporcional a la magnitud de la situación. En otras palabras, siempre hay que actuar, pero teniendo cuidado de no tener una reacción exagerada.

RECIBO/PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE SOSPECHAS DE CORRUPCIÓN

We Effect y Vi Agroforestry permiten a todo el personal y a terceros que deseen denunciar un hecho, a que lo hagan de forma abierta o anónima.

Formas de presentar información de forma anónima incluyen:

- Cartas anónimas
- Notas en un buzón de sugerencias
- e-mails de una cuenta de e-mail temporal
- Llamadas telefónicas

Los informantes deben comunicarse principalmente a la Dirección Regional (para Vi Agroforestry, a la Dirección del Programa y/o a la Jefatura Financiera en Estocolmo (CFO)). Sin embargo, sugerencias se pueden enviar a cualquier empleado/a, miembro de la junta o para nuestro contador público autorizado. Información de contacto para las personas antes mencionadas se pueden encontrar en la página web de We Effect y Vi Agroforestry, respectivamente.

Si alguien se comunica con usted en forma anónima, intente lo siguiente:

1. Establecer contacto con el/la informante (pedirle un número telefónico, dirección electrónica, señalarle un momento en particular para que vuelva a llamar, etc.).
2. Conseguir datos verificables, que se puedan corroborar por otros medios (que sea algo más que habladurías o rumores).
3. Tratar de entender por qué el informante está llamando ahora. ¿Cuáles son los motivos?, ¿Por qué a mí/a nosotros?

No hay diferencia si la pista viene de una persona en forma anónima. La evaluación del contenido de la información determinará si We Effect y Vi Agroforestry deben tomar cartas en el asunto y, de ser así, de qué manera. Su única función es servir de testigo y transmitir información valiosa.

Todas las denuncias deben tomarse con seriedad, pero no necesariamente divulgarse. La percepción de corrupción o de falsas acusaciones también puede tener efectos negativos, por lo que es importante no dañar la reputación de una persona u organización formulando acusaciones y desencadenando rumores, si el caso no se ha confirmado.

A QUIÉN INFORMAR

- Ante una sospecha de corrupción, se debe notificar de inmediato a la Dirección Regional y/o a la Jefatura Financiera en Estocolmo (CFO).
- Dentro de Vi Agroforestry, también se debe informar a la Gerencia del Programa.
- A su vez, la Dirección Regional y/o a la Jefatura Financiera en Estocolmo (CFO) informarán a la Jefatura de Comunicación y a la Dirección General.

Para comenzar, es suficiente una comunicación oral. Sin embargo, si la situación amerita otras acciones, será necesario preparar un informe escrito, por una parte, debido a la naturaleza delicada del asunto y, por otra parte, porque otros niveles de autoridad podrían estar involucrados en el proceso.

No hay una responsabilidad general de informar a otras organizaciones sobre las sospechas de corrupción en proyectos donde We Effect y el Vi Agroforestry no participan. Sin embargo, los miembros del personal que deseen informar a otras organizaciones sobre sospechas bien fundamentadas, recibirán el apoyo necesario para que lo hagan.

¿QUÉ ACCIONES SE PUEDEN TOMAR?

La Dirección Regional y/o a la Jefatura Financiera en Estocolmo (CFO), o la persona que ésta designe, efectuará una indagatoria inicial. Las indagatorias, así como las investigaciones, se darán a conocer solo a quienes necesiten enterarse. Esto significa que solo se informará a quienes necesiten saberlo y son parte de la investigación.

Ningún miembro del personal deberá emprender acción alguna a título individual, por ejemplo, retener pagos o comenzar a investigar, sin la debida autorización, puesto que estas acciones podrían obstaculizar la investigación futura.

INDAGATORIA INICIAL

Los hallazgos de las indagatorias, así como de las investigaciones, solo se comunicarán en caso de ser necesario. Esto obedece a varias razones, por ejemplo,

se corre el riesgo de desencadenar falsas acusaciones o rumores, y dificultar aún más la investigación, así como por consideraciones de seguridad e integridad.

INVESTIGACIÓN

Con base en los resultados de la indagatoria inicial, se podrá abrir una investigación interna. La Dirección Regional o la Gerencia del Programa Vi Agroforestry será quien decida cuándo y cómo informar a la organización contraparte y a otros donantes, si procede. Si se considera pertinente, se creará un grupo investigativo en el momento oportuno, que también podrá formular recomendaciones sobre cómo evitar casos similares en el futuro y sugerir mejoras en las guías, políticas y procedimientos. Los casos de corrupción más graves y/o aquellos casos que puedan dañar seriamente la reputación de una organización pueden juzgarse como una crisis organizacional. En estos casos, es necesario seguir el plan de preparación para la crisis.

Siempre que las acusaciones contra una organización contraparte se consideren graves, los desembolsos se deben suspender de inmediato. Del mismo modo, siempre que las acusaciones contra el propio personal se consideran graves, la persona debe ser suspendida de su cargo inmediatamente, hasta tener el resultado de la investigación. Durante la investigación, todos los beneficios, incluidos los salarios, se mantendrán intactos. Las leyes laborales locales deben ser consultadas antes de emprender cualquier acción, y todas las acciones deben estar en conformidad con la ley.

Se puede solicitar a consultores locales, internacionales, internos o externos, que realicen una auditoría especial para respaldar la investigación. La experiencia ha demostrado que para descubrir la corrupción, es necesario establecer una auditoría especial, que se concentre específicamente en el aspecto de la corrupción.

Cuando se planifica una auditoría externa, el convenio con el donante en cuestión debe ser revisado para ver si hay requisitos especiales que se deban agregar. También es importante asegurarse de que los interesados tienen derecho a la información, y en qué orden.

INFORME A LA POLICÍA

Si las sospechas de corrupción llevan a presentar un informe ante la policía, la regla principal es que será ésta la que conduzca la investigación. Si We Effect y Vi Agroforestry determinan que la policía y la fiscalía en el

país involucrado no son los suficientemente eficaces, se puede involucrar al auditor interno o a auditores externos como una medida adicional.

MANEJO DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una investigación podría conducir a entablar una acción judicial y demandas por daño y perjuicios. We Effect y Vi Agroforestry también pueden actuar exigiendo el reintegro y/o dando por terminada la colaboración.

Si se determinara que el personal ha participado en actividades de corrupción, se podrá adoptar medidas en contra de dicho personal, que van desde las advertencias verbales hasta el despido. En el caso de aquellos que tengan tareas asignadas (consultores), las medidas pueden incluir la cancelación del contrato, seguidas de demandas por daños y perjuicios.

La corrupción puede originarse en debilidades que afecten a una organización. En esos casos, la solución podría ser fortalecer la capacidad de la misma de diferentes formas, por ejemplo, fomentando una estructura organizacional más transparente o mejorando los procesos, procedimientos y el control interno.

Todas las acciones legales deben estar en consonancia con la legislación local.

CONSIDERACIONES DE SEGURIDAD

Cuando se descubra un posible caso de corrupción, es necesario tomar en cuenta la seguridad. We Effect y Vi Agroforestry no deberán poner en peligro la seguridad del personal ni de las organizaciones contraparte por apearse al estricto cumplimiento de la política anticorrupción.

¿QUIÉN EMPRENDE ACCIONES CONTRA QUIÉN?

We Effect y Vi Agroforestry pueden emprender acciones contra su personal y contra quienes han suscrito algún convenio. Las organizaciones contraparte de We Effect y Vi Agroforestry son responsables de adoptar medidas en contra de su propio personal, de ser necesario, con el apoyo de We Effect y Vi Agroforestry. Cuando estén involucrados individuos con los cuales no media ningún convenio, se adoptarán las medidas correspondientes según cada caso.

APRENDER DE LA EXPERIENCIA

Una vez que se haya resuelto un caso y dependiendo de su naturaleza, se deben tomar medidas para asegurarse que toda la organización aprenda las lecciones y, de esta forma, evitar situaciones similares en el futuro.

We Effect y Vi Agroforestry tomarán medidas para mejorar los sistemas de control interno, los procedimientos, los métodos, etc., con base en la experiencia. Se seleccionará a la persona encargada según la situación.

La política de We Effect y Vi Agroforestry es transmitir la información a la mayor brevedad posible, a fin de mantener y fomentar la confianza, y aprender de la experiencia.

¿QUIÉN SE ENCARGA DE ESTOS ASUNTOS?

Prevenir la corrupción es responsabilidad de todos los miembros de We Effect y Vi Agroforestry. Tanto el personal de finanzas como el de los programas tienen una importante función que cumplir a través de las evaluaciones organizacionales, el seguimiento financiero, las visitas de campo, la evaluación de riesgos, el seguimiento estructurado de las colaboraciones, etc.

– La responsabilidad específica de dar seguimiento, analizar y monitorear el trabajo contra la corrupción y el fraude recae sobre la Jefatura Financiera (CFO) en Estocolmo.

– Las Direcciones Regionales, en el caso de Vi Agroforestry, la Gerencia del Programa, y los líderes de grupo son responsables de aplicar las políticas en sus respectivas áreas de operación.

La Jefatura Financiera (CFO) responderá cualquier pregunta y recibirá comentarios sobre el trabajo realizado y las políticas adoptadas en este campo. Cuando se considere necesario, la Jefatura de Comunicación, formulará una estrategia de comunicación definiendo cómo manejar la transmisión de información dentro y fuera de la organización.

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA TRATAR SOSPECHAS DE CORRUPCIÓN

La Dirección General es quien decide quién notificará al donante sobre el caso y cómo se hará la notificación. Supuestos casos de corrupción, y nueva información en estos casos, debe ser reportada a la Jefatura Financiera (CFO) y deberá incluir, de ser posible, la siguiente información:

- a. Número del proyecto.
- b. Nombre del proyecto.
- c. País y/o región.
- d. Presupuesto total del proyecto.
- e. Parte sospechosa (organización contraparte y/o miembro del personal).
- f. Descripción de tipo de sospecha (soborno, fraude abuso de poder, etc.).
- g. Fecha en que se presentó el primer indicio de sospecha de corrupción, y una descripción del medio en que se hizo, (anónima, auditoria, otro donante, monitoreo, etc.).
- h. Descripción de la primera denuncia, y de las siguientes denuncias después.
- i. Las deficiencias encontradas hasta ahora en sistemas/rutinas existentes, en caso de haberlas.
- j. Otros donantes involucrados/interesados, si los hubiera.
- k. Pasos de la investigación tomados hasta el momento; si los hubiera.
- l. Contactos hechos con la policía/sistemas legales hasta el momento, si lo hubiera.
- m. Cantidad estimada sujeta a sospecha de corrupción, y si es posible, una evaluación de las perspectivas de recuperar los fondos.
- n. Las medidas adoptadas hasta ahora.
- o. Personas que han sido informadas (quién sabe acerca de la situación) hasta el momento.
- p. Medidas planificadas a futuro.



Rosa Can, Aproba Sank, Guatemala.
Foto: Claudio Vasquez Bianchi



w WE
EFFECT