



Formulario de alerta profesional Cuba

Le rogamos que rellene este formulario y que lo envíe, junto con toda la documentación pertinente, al siguiente correo electrónico: complaints-cuba@hi.org

Su informe será tratado por una célula de gestión de casos bajo la autoridad de la Dirección General y de la Presidencia de HI, con la más estricta confidencialidad. Todas las informaciones proporcionadas para el tratamiento de su queja se tratarán de manera confidencial y de conformidad con las obligaciones legales (RGPD) y la política general de protección de datos personales de HI (2020).

NUESTRO COMPROMISO

Este mecanismo de notificación está abierto a las personas externas a HI, y en relación con nuestra organización. En particular, nuestros beneficiarios, nuestros socios y nuestros proveedores.

A la atención de los socios y de los proveedores

Queremos que se sienta libre para acercarse al responsable o al representante de HI encargado del contrato entre usted y HI si usted piensa que se ha producido una violación de las políticas o de las normas profesionales. Sea como sea, en caso de dificultad, le animamos a que utilice este sistema completamente confidencial.

A la atención de los beneficiarios de nuestras actividades

Las quejas que conciernen nuestra presencia y nuestras actividades en los países de intervención, antes que nada, deben estar dirigidas al nivel local, a los representantes de HI, a los responsables y a los puntos focales (encargados de la protección, por ejemplo). No dude en recurrir a ellos, con toda confidencialidad. Esta es la manera más rápida de obtener una respuesta a sus preguntas. No obstante, si le es difícil comunicar sus quejas a nivel local, no dude en utilizar este mecanismo de notificación.

Para personal y miembros de HI

HI es una organización con sólidos valores de responsabilidad e integridad. Nuestras políticas y nuestro Código de conducta contienen lineamientos generales para realizar actividades con los más altos estándares de ética.

HI está comprometida a mantener un ambiente donde la comunicación abierta y honesta sea la norma y no la excepción. Queremos que se sienta cómodo para acercarse a su supervisor o su gerencia en situaciones en las que crea que se ha violado una política o norma.

En situaciones en las que usted prefiera presentar alguna denuncia de manera confidencial al nivel de la gerencia superior, se le exhorta a que utilice esta línea directa auspiciada por EthicsPoint, un proveedor independiente de línea directa. Le animamos a presentar denuncias sobre violaciones establecidas en nuestras políticas y nuestro Código de conducta, así como a solicitar orientación en relación con las políticas y los procedimientos y a brindar sugerencias positivas.

La información que proporcione nos la enviará de manera completamente confidencial.

Le garantizamos que sus comentarios serán escuchados.

No utilice este formulario para notificar eventos o incidentes que presenten un riesgo inmediato para las vidas humanas o los bienes físicos. Puede ser que los informes presentados a través de este servicio no reciban una respuesta inmediata. Si necesita ayuda con urgencia, por favor póngase en contacto con los servicios de emergencia locales.

HACER UNA NOTIFICACIÓN

Marque la casilla correspondiente al tipo de informe que desea realizar. (Véanse las definiciones al final del informe)

- Soborno
- Conflicto de intereses/Favoritismo
- Fraude
- Lavado de dinero
- Robo
- Apoyo material o económico para las fuerzas o grupos armados
- Hostigamiento
- Discriminación basada en la discapacidad
- Discriminación basada en el género
- Discriminación basada en la orientación sexual
- Racismo – Discriminación basada en el origen o en el color de la piel
- Discriminación basada en la religión
- Discriminación (otros)
- Acoso
- Abuso infantil / Maltrato de un niño
- Abusos sexuales
- Explotación sexual
- Acoso sexual
- Violación de datos
- Otro

□

¿En qué país se llevaron a cabo los actos?

¿En qué ciudad?

¿En qué oficina o sitio?

LE ROGAMOS QUE PROPORCIONE LAS INFORMACIONES SIGUIENTES

1 - ¿Cuál es su función o su relación con HI?

(Marque la casilla correspondiente)

- Empleado ex empleado Miembro de publico/comunidad
- Voluntario Beneficiario de nuestras actividades ONG Asociada
- Vendedor/ proveedor Otro

2 - Su información de contacto

Tenga en cuenta que HI no fomenta el anonimato por razones prácticas y éticas. Es esencial para las personas encargadas de la investigación que puedan obtener informaciones adicionales y realizar una investigación completa. Sin eso, sus capacidades para estudiar su expediente y tomar medidas se pueden ver considerablemente limitadas.

Por lo tanto, es importante que cuenten con medios para ponerse en contacto con usted. Si no le molesta, nos gustaría que nos comunicara sus datos de contacto (dirección de correo electrónico, número de teléfono o cuenta Skype).

Sus respuestas pueden resultar esenciales para el éxito del trabajo de los investigadores.

Si acepta que Humanity & Inclusion sepa quién es usted, proporcione las informaciones siguientes:

Su nombre:

Nombre

Apellido(s)

Su número de teléfono

Su correo electrónico

3 - Le rogamos que identifique a el o los individuos implicados en esta situación

Apellido(s)

Nombre

Cargo o función

4 - ¿Usted sospecha o sabe si un jefe de equipo o un responsable está implicado?

(Marque la casilla correspondiente)

- Sí No No lo sé / No deseo hablar de ello

Si sí, ¿quién es?

Apellido(s)

Nombre

Cargo o función

5. ¿El problema ya lo conoce la dirección de HI?

Sí No No lo sé / No deseo hablar de ello

6. ¿De qué tipo de asunto se trata?

Sólo proporcione una descripción general porque usted podrá indicar más detalles más adelante en el informe.

7. ¿Donde se produjo el incidente o el incumplimiento?

8. Le rogamos que indique el momento preciso o aproximado en el que se produjo este incidente:

9. En su opinión, ¿desde hace cuanto tiempo existe este problema?

10. ¿Cómo se ha enterado usted de esta situación?

11. Le rogamos que mencione a las personas que han mantenido el problema silenciado y los medios para hacerlo (Le rogamos que indiqué los apellidos, los nombres y las funciones)

Apellido(s)	Nombre	Cargo o función
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Por ejemplo:

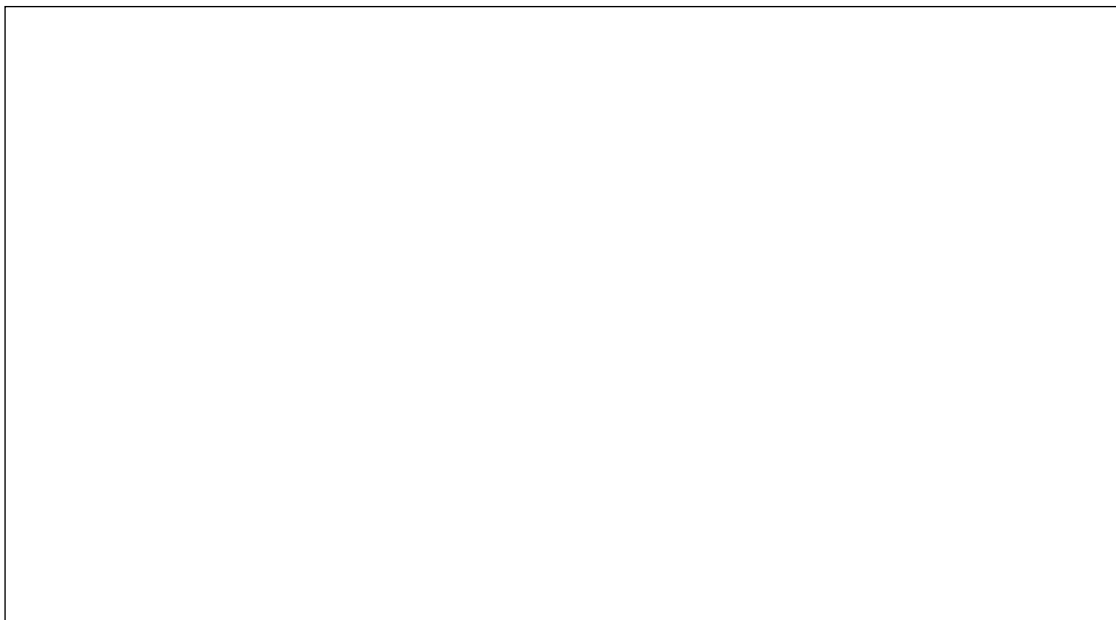
- Ignoraron el problema
- Algunos documentos han sido modificados
- Ellos dijeron que no era un problema
- Ellos dijeron que examinarían la situación

12 - Si tiene un documento o un archivo que apoye su notificación, se pueden cargar la mayoría de los tipos de archivos:

Le rogamos que al enviar el cuestionario adjunte esos documentos / archivos.

13 - Le rogamos que proporcione todos los detalles de la violación alegada, incluyendo la ubicación de los testigos y cualquier otra información que pudiera, en última instancia, utilizarse para evaluar mejor y resolver el problema.

Le rogamos que se tome el tiempo necesario para proporcionar tantos detalles como sea posible, pero teniendo cuidado en no revelar información que permitiera su identificación, a menos que desee que se le identifique. Puede ser importante saber si usted es la única persona informada de esta situación.

A large empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to provide details as requested in the text above.

Gracias por su cooperación y por su confianza.

Tras haber enviado este formulario, le contactaremos en un plazo de 5 a 6 días laborables.

Definición de los tipos de alerta

Soborno

Cuando un individuo ofrece, da o promete indebidamente (o solicita, acepta recibir o acepta) cualquier forma de beneficio material u otra ventaja, ya sea en dinero en efectivo o en especie, a otra persona con el fin de influir en su conducta de cualquier manera.

Conflicto de intereses/Favoritismo

HI considera que un conflicto de intereses es cualquier solapamiento entre la misión de un miembro de la organización y sus intereses privados cuando estos intereses privados, por su naturaleza y amplitud, pueden considerarse razonablemente susceptibles de influir en el ejercicio justo, imparcial y objetivo de sus funciones en detrimento de los intereses de la organización. El conflicto de intereses incluye el favoritismo, el nepotismo y los regalos ilícitos.

Fraude

Un acto u omisión que intenta inducir a error intencionalmente para obtener un beneficio o para evitar una obligación. También puede implicar un abuso de posición. Algunos ejemplos pueden ser adulterar/alterar una factura o inflar un recibo enviado para gastos, o un proveedor externo que proporcione deliberadamente productos de calidad inferior o proporcione menos productos de lo acordado.

Lavado de dinero

El proceso de convertir los ingresos del delito en propiedad o dinero al que se puede acceder legítimamente sin despertar sospechas.

Robo

Tomar de forma deshonesta la propiedad de otro sin su consentimiento, y con la intención de privarlos permanentemente de ella. Un posible ejemplo podría ser cuando se ingresa forzosamente a una oficina de HI y se toman los bienes que hay allí, o cuando un empleado no devuelve de forma deliberada su computadora portátil de HI cuando abandona la organización.

Apoyo material o económico para las fuerzas o grupos armados

Uso ilícito de los recursos de la organización para proporcionar apoyo material o financiero a grupos armados. Se incluye a los individuos o grupos calificados como terroristas por gobiernos o autoridades internacionales.

Hostigamiento

El acoso es un comportamiento dirigido contra un individuo o un grupo de individuos que crea un ambiente amenazante o intimidante que socava la confianza y la autoestima de los destinatarios. Podría ser un abuso o abuso de poder que humilla o lesiona a los destinatarios.

Discriminación basada en la discapacidad

Trato diferenciado, distinción, exclusión o restricción injustificada, percibido como relacionado con la discapacidad, real o supuesta. Ejemplos: burlas, injurias, humillaciones sobre la discapacidad real o supuesta de la persona, rechazo de la igualdad de trato o barreras voluntarias, otros tipos de abuso relacionados o reforzados por la situación de discapacidad, etc.

Discriminación basada en el género

Trato diferenciado, distinción, exclusión o restricción injustificada, percibido como relacionado con la pertenencia, verdadera o supuesta, al género femenino, masculino, o no binario, o con el rechazo de pertenencia a un género. Ejemplos: burlas, injurias, humillaciones sobre el género de la persona, rechazo de la igualdad de trato o barreras voluntarias, amenazas o violencia relacionadas con la pertenencia a un sexo biológico o a un género / no género.

Discriminación basada en la orientación sexual

Trato diferenciado, distinción, exclusión o restricción injustificada que se percibe como relacionado con la pertenencia, verdadera o supuesta, a las poblaciones LGBTQIA+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Queers, Intersexos, Asexuales u otros grupos). Ejemplos: burlas, injurias, humillaciones sobre la orientación sexual de la persona, rechazo de la igualdad de trato o barreras voluntarias, amenazas o violencia relacionados con la pertenencia o la expresión de su pertenencia LGBTQIA+, no respecto del derecho a «salir del armario» dentro de la organización, rumores o denuncias, etc.

Racismo – Discriminación basada en el origen o en el color de la piel

Trato diferenciado, distinción, exclusión o restricción injustificada que se percibe como relacionado con la pertenencia o la no pertenencia, verdadera o supuesta, a una etnia o a un origen, real o supuesto, o a un color de piel. Ejemplos: burlas, injurias, humillaciones sobre el origen o el color de la persona, rechazo de la igualdad de trato o barreras voluntarias, amenazas o violencia, actitudes o referencias históricas insultantes o negacionistas (colonialismo, genocidios, esclavitud, etc.).

Discriminación basada en la religión

Trato diferenciado, distinción, exclusión o restricción injustificada que se percibe como relacionado con la pertenencia o la no pertenencia, verdadera o supuesta, a una religión, a creencias o a la ausencia de creencias. Ejemplos: burlas, injurias, humillaciones sobre la pertenencia o no a una religión, rechazo de la igualdad de trato o barreras voluntarias, amenazas o violencia, actitudes o referencias que no respetan el derecho a la opinión religiosa y a la libertad de pensamiento y de creencia

Discriminación (otros)

Trato diferenciado, desigual, injustificado o ilegal a las personas, que se percibe relacionado con sus características personales o comunitarias, verdaderas o supuestas. Ejemplos: discriminación basada en la edad, el embarazo y la maternidad, la categoría de contrato, etc.

Acoso

Cualquier conducta inapropiada que tenga el propósito o efecto de ofender o humillar a otros. Esta conducta puede ser de naturaleza verbal, no verbal o física y tiene la intención de herir, degradar, intimidar, humillar o avergonzar, o crear un clima de hostilidad, intimidación o desconfianza. El acoso suele suponer una serie de incidentes.

Abuso infantil / Maltrato de un niño

El término niño se define como cualquier persona menor de 18 años. El abuso infantil es un término genérico que incluye todas las formas de abuso físico o emocional, incluidos el abuso sexual, la negligencia o la explotación que implican daño potencial o real a la salud, la supervivencia, el desarrollo o la dignidad del niño, particularmente en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder.

Abusos sexuales

El abuso sexual se refiere a la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.

Explotación sexual

La explotación sexual es cualquier abuso real o intentado de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza con fines sexuales, incluido, entre otras cosas, el hecho de beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otro. La explotación sexual incluye la prostitución.

Acoso sexual

El acoso sexual es el acto de someter repetidamente a una persona a una conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual o sexista cuando dicha conducta compromete la dignidad de la víctima a través de palabras y acciones degradantes o humillantes, o crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo para la víctima. Cualquier forma de presión intensa, aunque no se repita, con el objetivo real o percibido de obtener favores sexuales, ya sea para el delincuente o para un tercero, también se considera acoso sexual.

Violación de datos

Robo, destrucción, pérdida, alteración, divulgación no autorizada de datos personales y confidenciales. Acceso no autorizado a dichos datos. Violación deliberada de las reglas y de la legislación en materia de protección de datos.

Otro. Utilice este encabezado

- 1) Si considera que las definiciones anteriores no describen el hecho, la acción o la situación que desea denunciar,
- 2) Para las acciones intencionales o inocentes que están en violación directa de la política de HI y que tienen un efecto perjudicial. (Algunos ejemplos son las normas de contratación, la seguridad y el uso de Internet).