

Política de denuncias y antirepresalias

Se espera que los empleados de PSI observen los más altos estándares de ética empresarial y financiera, derechos humanos, trabajo y medio ambiente y que cumplan con todas las leyes, reglamentos y políticas de PSI correspondientes al desempeño de sus funciones. PSI insta a los empleados a informar cualquier sospecha de irregularidad financiera o contable, o comportamiento o práctica empresarial ilegal o no ético, sin temor a represalias. Los empleados que no trabajen en PSI como socios, proveedores, subreceptores y participantes de programa y beneficiarios también pueden utilizar la Línea directa de denuncias si sospechan de alguna violación.

Si un empleado, ya sea un colaborador individual o gerentes de otras personas, tiene conocimiento de, o está preocupado por una actividad financiera o de otra índole, y cree de buena fe que esta es ilegal, deshonesto, no ética, corrupta, fraudulenta¹, o que viola la política de PSI, el empleado deberá informar inmediatamente esto a cualquier persona mencionada en la sección ***Cómo plantear inquietudes***.

Los informes sobre violaciones o presuntas violaciones presentados por los empleados, así como la identidad de los denunciantes, se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible, conforme con la necesidad de llevar a cabo un proceso de diligencia debida para revisar, averiguar e investigar según corresponda. Para garantizar la confidencialidad de las denuncias y la imparcialidad en el proceso de investigación, los empleados deben abstenerse de llevar a cabo cualquier actividad de investigación por su cuenta como contactar a las partes, solicitar información a cualquier fuente o divulgar información sobre denuncias a cualquier persona que no esté designada específicamente en esta política.

Si un empleado se siente incómodo informando una conducta que considera impropia, a través de los canales internos de PSI, o no está satisfecho con la respuesta recibida, puede hacerlo confidencialmente o enviar el informe de forma anónima a OneTrust, la empresa externa contratada por PSI para este fin, utilizando la siguiente información de contacto. OneTrust se encargará de reenviar estos informes a la dirección o la junta de PSI, a fin de que se realicen las acciones adecuadas para resolver las inquietudes planteadas.

PSI no tolera las represalias o acciones laborales adversas de ningún tipo contra ninguna persona que informe de buena fe cualquier sospecha de violación o conducta indebida en el marco de esta política, que brinde información a un investigador externo, a un oficial o agencia de aplicación de la ley, o que ayude en la investigación de una presunta violación, incluso si una investigación posterior determina que no se produjo ninguna violación, siempre que el informe del empleado se realice de buena fe y con una creencia razonable en su exactitud.

¹ PSI considera que un fraude denunciado es todo acto u omisión que engaña intencionalmente o intenta engañar a una persona o entidad con el fin de obtener un beneficio financiero, o de otra índole, o para eludir una obligación. El fraude incluye, pero no se limita al robo, la malversación, la apropiación indebida, la falsificación, la desviación, el soborno, las prácticas corruptas y la colusión en cualquiera de los casos mencionados. El fraude también puede comprender la deshonestidad premeditada con el fin de obtener una ventaja. El fraude puede ser financiero o no financiero, y puede ser cometido por personas u organizaciones.

Política de denuncias y antirepresalias

Plantear una inquietud de buena fe significa que usted es sincero en su intento de proporcionar información precisa, aun cuando el informe no esté (o no pueda estar) fundamentado.

Buena fe no significa que usted tenga que tener razón sobre los hechos; significa que honestamente cree que algo está mal y que no está haciendo deliberadamente un informe falso. Queremos que usted pueda hacer preguntas y plantear asuntos sin temor a represalias, y entienda que su inquietud se tratará de manera inmediata, seria y justa.

A los efectos de la esta política, la represalia comprende la amenaza de represalias. Además de la presentación de informes a través de los canales internos y externos de PSI descritos anteriormente, PSI no tolera actos de discriminación, venganza, represalias de ningún tipo por informar o divulgar información a un funcionario del gobierno de los EE. UU. Esto incluye información confidencial o propietaria, que el empleado considera como evidencia de una denuncia falsa, administración fraudulenta, abuso de autoridad o un flagrante despilfarro de fondos —por ejemplo, una concesión o contrato federal, un peligro grave y específico para la salud o seguridad pública, o una violación de la ley, norma o reglamento correspondiente a una concesión o contrato federal—. Los empleados que consideren que han experimentado discriminación, represalias o venganza ocasionadas por tales informes o divulgaciones pueden presentar una queja al inspector general del organismo donante de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 U.S.C. §4712 o patrocinador aplicable (por ejemplo, la Agencia de EE. UU. para el Desarrollo Internacional [USAID, por sus siglas en inglés], UNITAID, el Departamento de Desarrollo Internacional [DFID, por sus siglas en inglés], Global Fund, etc.). Si un empleado experimenta, es testigo, sospecha o tiene conocimiento de una represalia real o percibida después de haber hecho o participado en cualquier revisión, interrogación o investigación o realizada por PSI, deben informar inmediatamente a través de los mecanismos de información definidos anteriormente.

Ningún empleado o ejecutivo de PSI puede usar su cargo para influir sobre un empleado, tomar represalias contra él/ella o impedir que ejerza sus derechos de acuerdo con lo dispuesto en la presente política. Cualquier empleado o ejecutivo que haya incurrido en tal comportamiento, estará sujeto a una medida correctiva, incluso el despido.

Las quejas de los empleados sobre acoso, represalias, discriminación o las acciones laborales adversas que violen esta política se investigarán de forma inmediata. Si los resultados de una investigación determinan que existieron represalias u otras acciones prohibidas en contra de un empleado, se tomarán las medidas correctivas adecuadas.

Se espera que los empleados ejerzan un buen juicio para evitar denuncias sin fundamento. Un empleado que, a sabiendas o imprudentemente, realiza una denuncia o brinda información que al verificarse demuestra ser maliciosa o malintencionada, puede estar sujeto a una medida correctiva, hasta incluso ser despedido.

Cualquiera de los siguientes comportamientos puede dar lugar a una medida correctiva, que podría llegar al despido:

Política de denuncias y antirepresalias

- Incumplimiento de los estándares y principios de comportamientos definidos en este Código;
- Cualquier comportamiento, declaración, decisión o actividad que podría crear una situación de represalia real o percibida;
- Un informe malicioso sobre cualquier incidente que brinde declaraciones falsas o genera falsas acusaciones;
- Cualquier informe, acusación o queja que sea revisada o investigada y se concluya que es maliciosa o que no se realizó de buena fe;
- Falta de notificación de incidentes notificables según determinen las indagaciones o investigaciones debido al riesgo elevado de poner en peligro el bienestar, los derechos y la seguridad del empleado y comprometer la financiación y la reputación de PSI.