



Cumplimiento Normativo para Organizaciones del Tercer Sector

Proyecto Sevilla Cooperativa VI (Nº de Expte 5/2023)
Asociación Sevillana de ONGD

Enrique Mesa Pérez
Profesor Ayudante Doctor
14/12/2023

Estructura de la Sesión

- El Compliance y sus funciones en organizaciones del Tercer Sector
- Elementos básicos de un Sistema de Cumplimiento
- Transparencia y cumplimiento, ¿dos caras de la misma moneda?
 - Certificación de Transparencia de la Coordinadora Nacional

El Compliance y sus funciones en organizaciones del Tercer Sector

Taller sobre Cumplimiento Normativo para Organizaciones del Tercer Sector

Asociación Sevillana de ONGD

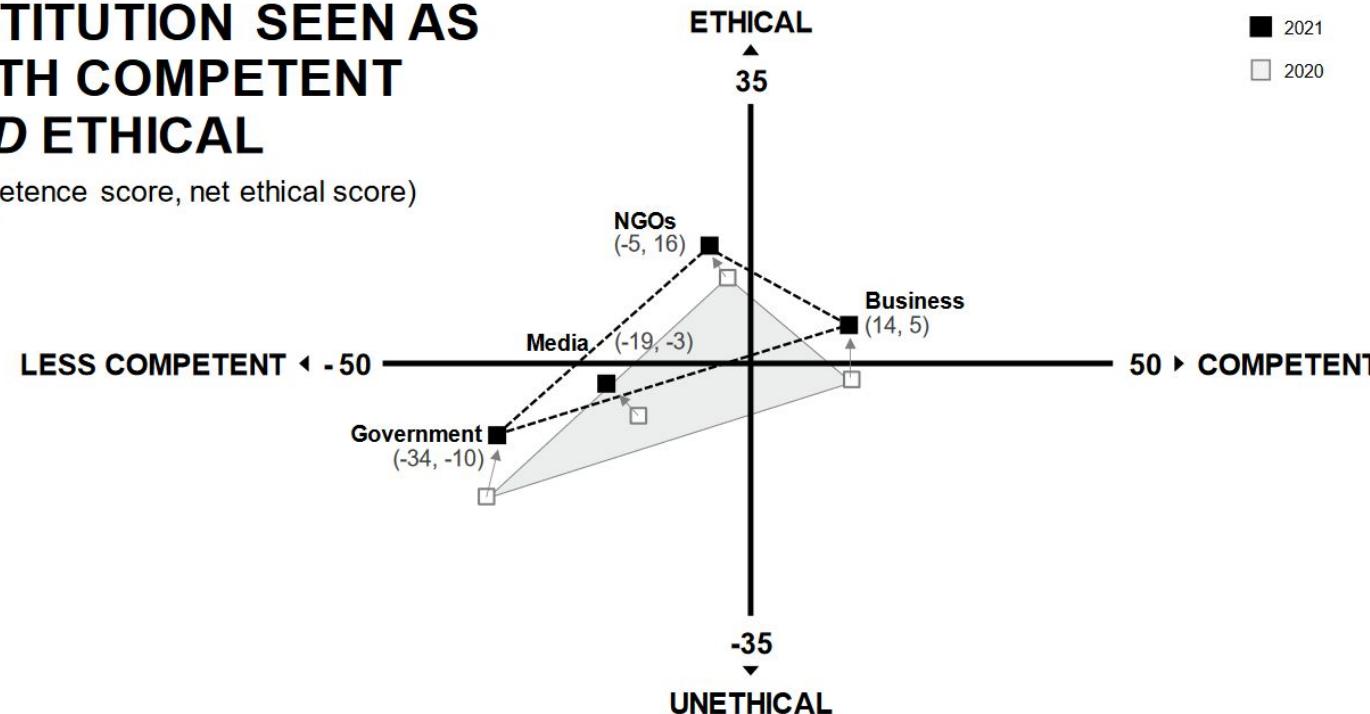
14/12/2023

¿Qué se espera de una ONG?

¿Qué se espera de una ONG?

**BUSINESS NOW ONLY
INSTITUTION SEEN AS
BOTH COMPETENT
AND ETHICAL**

(Competence score, net ethical score)



2021 Edelman Trust Barometer. The ethical scores are averages of nets based on INS_PER_DIM/1-4. Question asked of half of the sample. The competence score is a net based on TRU_3D_INS/1. Depending on the question it was either asked of the full or half the sample. General population, 24-mkt avg. Data not collected in China, Russia and Thailand. For full details regarding how this data was calculated and plotted, please see the Technical Appendix.



¿Qué se espera de una ONG?

Motivaciones
para la donación

38%

Empatía

27%

Ética/justicia

14%

Cercanía

9%

Autoestima

8%

Notoriedad

3%

Prescripción

Informe de la Agencia Española de Fundraising

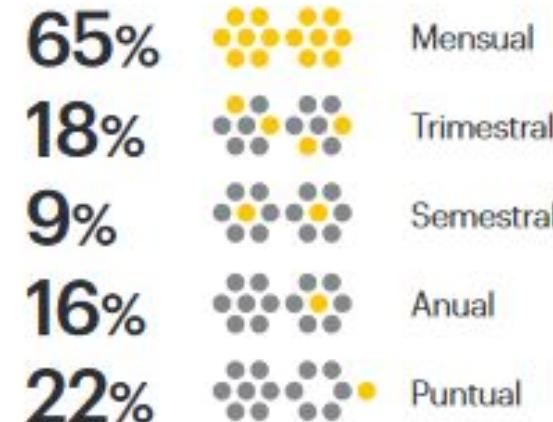
¿Qué se espera de una ONG?

Frenos a la hora de donar

- 41%** Falta de medios económicos
- 34%** Desconfianza
- 10%** Colaboran de otras formas
- 5%** Es responsabilidad de otros
- 8%** Otras prioridades
- 1%** No hay necesidad



Forma de las aportaciones



Informe de la Agencia Española de Fundraising

¿Qué se espera de una ONG?



Informe de la Agencia Española de Fundraising

¿Qué se espera de una ONG?

MIGRACIÓN

¿Qué pasa con las ONG y las fundaciones españolas que trabajan con migrantes?

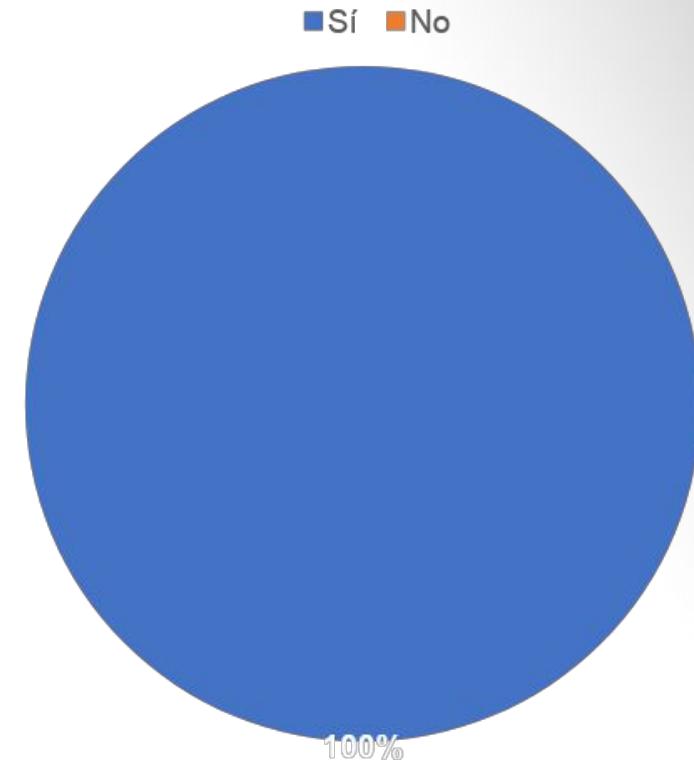
Urge fiscalizar la acción de las grandes organizaciones del sector que manejan cuantiosas subvenciones y en ocasiones desarrollan su labor en una gran opacidad.

Mano de obra con unas condiciones laborales muy precarias, luchas de poder entre los múltiples niveles que hay al interior de cada uno de sus proyectos, tráfico de influencias, desidia y procrastinación constante por parte de las diferentes directivas –que sólo bajan al barro para hacerse la foto–, corrupción, en tanto en cuanto una buena parte de estas realidades cuenta con diferentes tipos de cortijo en los que todo el personal es elegido directamente a dedo por las personas que los dirigen caciquilmente y racismo, mucho racismo, tanto del negativo como del positivo, porque, al final, muchas de las personas que acuden a estos entramados no dejan de ser números y subvenciones, sin importar en absoluto la parte humana.

- La dependencia de capital externo y las expectativas de un cumplimiento ético suponen un mayor riesgo para las ONGD.
- **En caso de incumplimiento, la penalización y el riesgo de contagio por desconfianza en la ONGD será mayor que el de una empresa.**

**Y esto, ¿qué relación tiene con tener
un Sistema de Compliance?**

- ¿Le gustaría contar con un sistema de cumplimiento o compliance?
- ¿Por qué?



¿Sabemos realmente qué es un Sistema de Compliance?

¿Qué pensamos que es un Sistema de Compliance?

¿VERDADERO O FALSO?

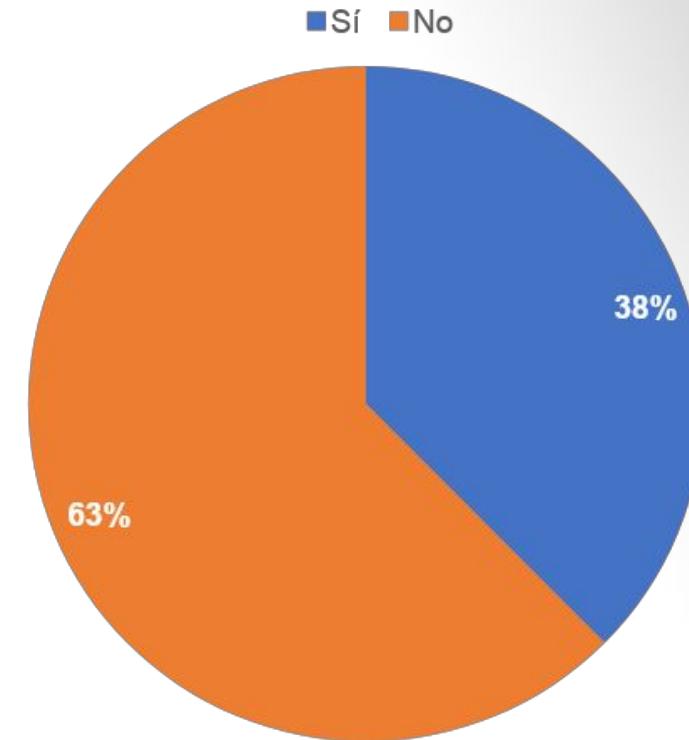
- Un sistema de compliance sirve exclusivamente para prevenir la comisión de los delitos recogidos en el Código Penal y que pueden suponer responsabilidad penal para la persona jurídica
- El sistema de compliance establece controles para evitar que se cometa cualquier delito dentro de la organización
- Contar con un Código Ético y mandarlo a todos los empleados es suficiente

¿Qué pensamos que es un Sistema de Compliance?

¿VERDADERO O FALSO?

- El compliance es lo mismo que la Asesoría Jurídica de una empresa
- El compliance es un invento (un “saca dinero”), aquí no hace falta

- ¿Considera que su organización cuenta con un sistema de cumplimiento o compliance implementado?



¿Qué es el compliance?

“El compliance penal, también conocido como «cumplimiento normativo penal» o simplemente «compliance» en el ámbito legal, **se refiere a un conjunto de medidas y procedimientos que una empresa o entidad adopta para prevenir y gestionar posibles conductas delictivas dentro de la organización.**

2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:

- 1.^a el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;
- 2.^a la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica;
- 3.^a los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y
- 4.^a no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2.^a

En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

¿Qué son los modelos de organización y gestión?

- También conocidos como **sistemas de compliance o sistemas de cumplimiento**, son sistemas de control interno que las empresas implementan para implementar una **cultura ética** empresarial que impida la comisión de delitos que puedan suponer responsabilidad penal para la persona jurídica.
- En realidad, con sistemas de compliance nos referiremos a **superestructuras internas que tienen como objetivo la gestión coordinada de las áreas de cumplimiento críticas que afectan a las organizaciones**, coordinando estructuras no solo de prevención penal, sino también de medioambiente, de privacidad, fiscales, etc.

¿Cuál es su origen?

- Tienen su origen en el contexto anglosajón, más concretamente en los sistemas de control interno que las empresas estadounidenses implementaron para dar cumplimiento a la Sarbanes-Oxley (2002).
- A nuestro país llegan en 2010, **con la reforma del Código Penal**, pero, sobre todo, en 2015, con la implementación de penas específicas para aquellas personas jurídicas responsables.
- Sin embargo, la responsabilidad penal de las personas jurídicas recogidas en el código penal español tiene como inspiración la legislación italiana.

¿Cuál es su objetivo?

- **Su objetivo no es evitar que la persona jurídica responda penalmente, sino que se desarrolle una cultura ética de cumplimiento que impida la comisión de actividades delictivas.**
- "... la sustitución del "debido control" por "los deberes de supervisión, vigilancia y control", si no amplía, al menos sí precisa mejor el contenido del deber, viniendo los términos **"supervisión" y "vigilancia"** a enfatizar **que ese control o fiscalización es externo y superior respecto de las tareas encomendadas o a cargo de otros..."** (Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado).
- Es necesario, por tanto, que el directivo o persona al cargo de la vigilancia y control no hagan su labor para que la persona jurídica responda penalmente

¿Por qué la reforma del CP es relevante para las ONGD?

Reforma del Código Penal en 2010
(y 2015)

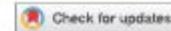
Aparición de la Responsabilidad
Penal de las Personas Jurídicas

Necesidad de supervisión

Si, no cometiendo delitos. Pero, si el delito se comete, la
Un sistema de gestión de riesgos, que valore y prevea la
posibilidad de comisión de delitos tipificados en el código
penal, ponga medidas para evitar su comisión e
implemente un sistema sancionador para quién lo
incumpla.

¿Sistema de Compliance o de Control Interno?

SPANISH JOURNAL OF FINANCE AND ACCOUNTING / REVISTA ESPAÑOLA DE FINANCIACIÓN Y CONTABILIDAD
<https://doi.org/10.1080/02102412.2023.2255416>



The rise of compliance systems? The evolution of internal control through the accounting literature

Enrique Mesa-Pérez

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad, Universidad Loyola Andalucía, Sevilla, Spain

ABSTRACT

Compliance systems aim to prevent the commission of fraud and corruption by promoting internal procedures and ethical behaviour among individuals. This research analyzes how the existing accounting literature examines the evolution of internal control and how it can reflect the implementation of compliance systems' features. The starting presumption of this research is that compliance systems result from a process of audit implosion in which the characteristics of the audit society influence the organisation's internal control. New regulations turned firms out-side by requiring internal assurance about the effectiveness of their internal control. Compliance can be considered the last step within the evolution of internal control, providing a self-oversight and ethical perspective. This paper contributes to the accounting literature by showing that compliance systems can foster the bridge between two trends of research: management control and risk management.

ARTICLE HISTORY

Received 27 May 2021
 Accepted 1 September 2023

KEYWORDS

Accounting; risk management; compliance system; Internal control; conceptual analysis

JEL CODE

M40

- Los sistemas de compliance pueden considerarse una evolución del control interno con un objetivo claro: fomentar el cumplimiento a través del fomento de una cultura ética.

¿Sistema de Compliance o de Control Interno?

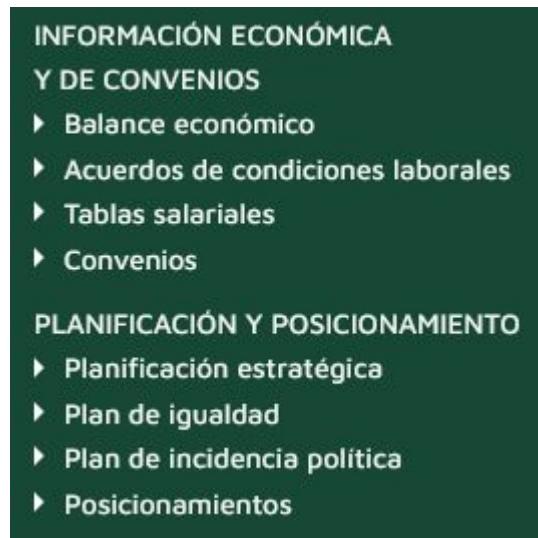
- La reforma del Código Penal supone que la carga de la prueba corresponde a la organización. Por ello mismo, es necesario poseer la información suficiente para probar que la organización funciona correctamente.
- El **sistema de compliance puede verse también como un sistema de información que pretende tener la trazabilidad de la toma de decisiones**. ¿Por qué hacemos lo que hacemos?
- Por ello debemos tener en cuenta:
 - Legislación vigente
 - Normativa de aplicación voluntaria

Legislación Vigente

- **Compliance Penal** - Código Penal
- **Corporate Compliance** – Ley 50/2002 de Fundaciones Estatal
- **Protección de Datos** – Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de datos
- **Compliance Laboral** – RDL 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores y Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- **Compliance Blanqueo de Capitales** – Ley 10/2010 de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

Normativa de aplicación voluntaria

- Normas de cumplimiento voluntario que pueden haber emanado de una organización sin poder legislativo.
- Por ejemplo



[Web de la CAONGD](#)

Normativa de aplicación voluntaria

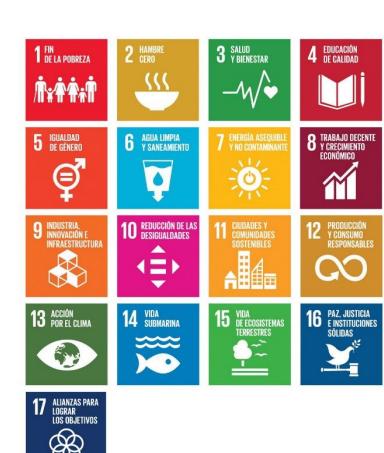
3.- Objetivos y líneas de acción

El proceso de trabajo realizado para la elaboración de este Plan de Incidencia condujo al establecimiento de 3 objetivos que quedarían así:

Objetivo 1.- Impulsar la política de cooperación internacional en todos los ámbitos de la Administración Pública.

Objetivo 2.- Promover la creación y consolidación de espacios de participación a nivel local y provincial.

Objetivo 3.- Promover la Agenda 2030 y los ODS.



Plan de Incidencia Política 2023-2024 de la ASONGD

Normativa de aplicación voluntaria

Objetivo 3.- Promover la Agenda 2030 y los ODS.

Línea Acción 1: Desarrollar un plan de comunicación, sensibilización y movilización social dirigido a la ciudadanía y medios de comunicación que favorezca a nivel local y provincial el conocimiento de los objetivos de la Agenda 2030 y fomente reivindicaciones a favor de su cumplimiento

Línea Acción 2: Acompañar a Diputación de Sevilla y Ayuntamiento de Sevilla en la localización de los ODS en sus ámbitos de responsabilidad.

Línea Acción 3: Participar activamente en Futuro en Común como foro de promoción y seguimiento de la Agenda 2030.

Objetos de la incidencia:

- Partidos Políticos
- Ayuntamiento de Sevilla
- Diputación de Sevilla

Plan de Incidencia Política 2023-2024 de la ASONGD

Alianzas:

- Medios de Comunicación locales y regionales.
- Movimientos Sociales.
- Universidades
- Sindicatos
- Futuro en Común

Detrás de estos 3 Objetivos, tenemos **objetivos transversales**, alineados con las prioridades transversales señaladas en el Plan Andaluz de Cooperación y el Plan Director de Cooperación al Desarrollo 2021-2025 del Ayuntamiento de Sevilla.

OT1: La equidad de género.

OT2: La sostenibilidad ambiental.

OT3: El respeto de la diversidad cultural.

OT4: El fortalecimiento institucional y de las organizaciones de la sociedad civil.

Conclusión

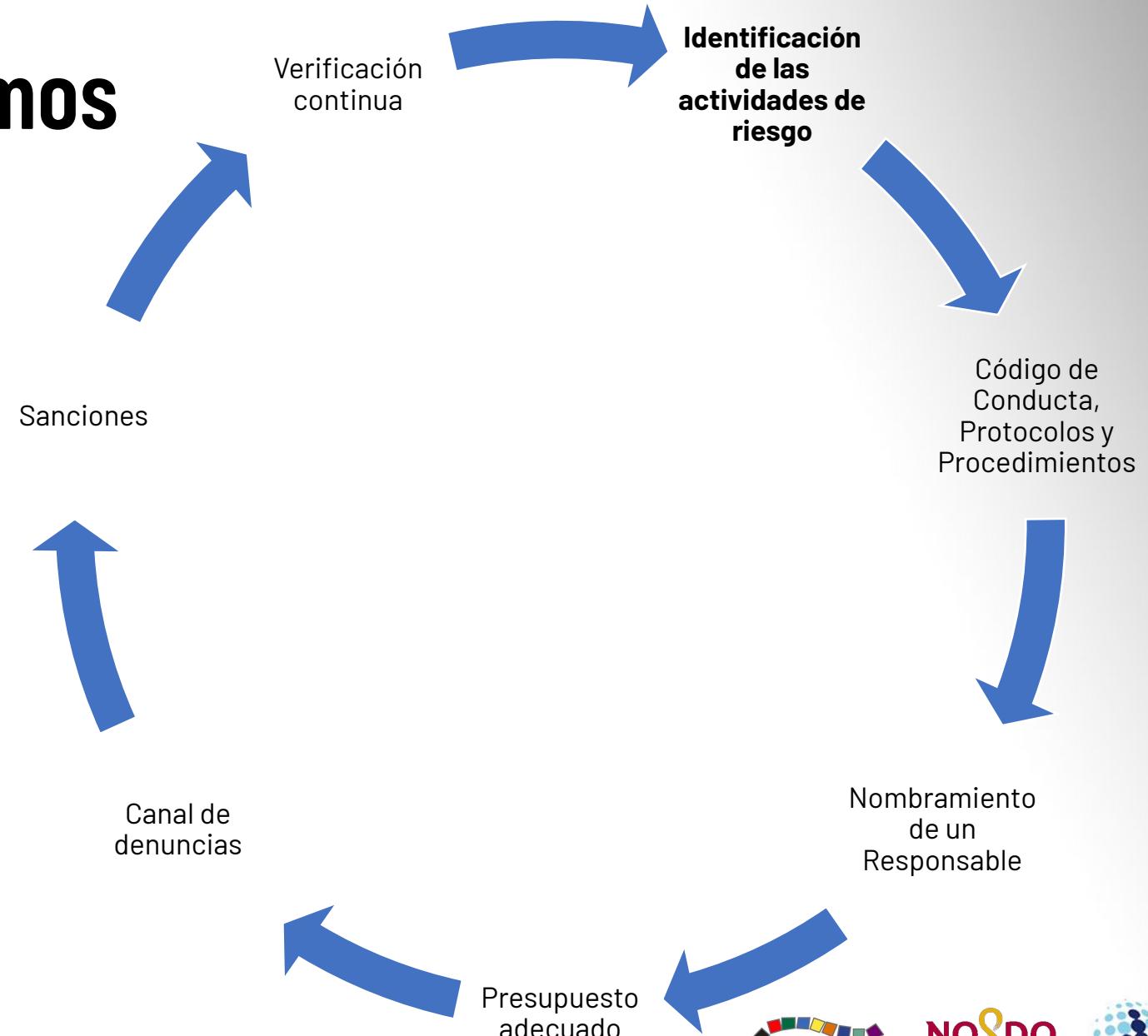
- Los sistemas de compliance **NO** son un nuevo sistema de control a implementar en la organización
- Los sistemas de compliance **SÍ** son una adaptación del control interno enfocado en el cumplimiento normativo
- El principal motor del sistema de compliance es la cultura ética de la organización. Sin dicha cultura y sin convencimiento no se podrá contar con un sistema de compliance efectivo

Elementos básicos de un Sistema de Compliance

Taller sobre Cumplimiento Normativo para Organizaciones del Tercer Sector
Asociación Sevillana de ONGD

14/12/2023

Requisitos mínimos



1. Identificación de actividades de riesgo

- Consiste en **identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos o actividades no deseadas que deban ser prevenidas.**
- Debe incluir un análisis previo de la situación interna y externa de la organización, así como cuales serían sus principales amenazas.



1. Identificación de actividades de riesgo

- ¿Qué factores se deben tener en cuenta para evaluar los riesgos de mi organización?
 - Riesgo Reputacional
 - Sanciones Económicas
 - Riesgo Sectorial
 - Experiencia y antecedentes
 - Cultura previa de cumplimiento
 - Aspectos laborales
 - Situación económica

1. Identificación de actividades de riesgo.

Análisis DAFO



1. Identificación de actividades de riesgo.

Análisis de Riesgos

TALLER DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO PARA ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR



Delito	Probabilidad de Aparición	Potencial Impacto	
		Riesgo Reputacional	Sanción Económica Derivada
<u>1. Tráfico ilegal de órganos humanos.</u>			
<u>2. Contra la integridad moral.</u>			
<u>3. Ocultación de cadáver</u>			
<u>4. Trata de seres humanos.</u>			
<u>5. Acoso sexual.</u>			
<u>6. Prostitución, explotación sexual y corrupción de menores.</u>			
<u>7. Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático.</u>			
<u>8. Estafa (I): estafas comunes.</u>			
<u>9. Estafa (II): estafas específicas.</u>			
<u>10. Estafa (III): estafas impropias.</u>			

1. Identificación de actividades de riesgo.

Riesgos “Típicos”

- La World Compliance Association (p.115) establece que los principales delitos a los que se enfrenta una organización del Tercer Sector son:

- Descubrimiento y revelación de secretos
- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social
- Blanqueo de capitales
- Cohecho
- Tráfico de influencias
- Estafa
- Daños informáticos
- Ordenación del territorio
- Medio ambiente
- Salud pública
- Propiedad intelectual
- Propiedad industrial
- Publicidad engañosa
- Corrupción en los negocios
- Derechos ciudadanos extranjeros
- Falsificación
- Fomento o incitación al odio

1. Identificación de actividades de riesgo.

Matriz de riesgos

TALLER DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO PARA ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR



Matriz de riesgos de:		Impacto				
		Minimo	Moderado	Serio	Elevado	Grave
		1	2	3	4	5
Probabilidad	Frecuente	5				
		4				
	Recurrente					
	Possible	3				
	Inusual	2				
	Remoto	1				

2. Código de Conducta, procedimientos, protocolos y políticas

- El **Código de Conducta o Código Ético es la norma de normas o norma cero** que debe ser analizada desde una óptica diferente a los principios o valores de una organización que a menudo se esbozan en los documentos internos o web de la organización.
- Incluye las conductas esperadas por parte de los integrantes de la organización cuando actúen en nombre de ésta.
- Debe resultar de un proceso participativo

2. Código de Conducta, procedimientos, protocolos y políticas

Documentación a tener en cuenta	Código de Conducta
	Estatutos
	Convenio Colectivo
	Circulares
	Calendario Formativo
Protocolos / Manuales	Prevención de riesgos laborales
	Protección de datos
	Uso de Herramientas Corporativas
	Atención al público

Política de Protección de Datos de carácter personal

- Se rige por el Reglamento Europeo (UE) 2016/679 de Protección de Datos y la Ley 3/2018 de Protección de Datos Personales. Debe contar con, al menos, lo siguiente:
 - Estar publicitada en la web de la organización (en aviso legal)
 - Solo puede recabar datos estrictamente relacionados con el objeto de la relación
 - Asegurar que los envíos de comunicaciones cuenten con una petición de conformidad expresa por parte de los receptores
 - Datos protegidos física o virtualmente

Política de Protección de Datos de carácter personal

Enrique Mesa-Pérez

Datos del responsable

Identidad: Enrique Mesa

Dirección postal: Facultad

Correo electrónico: emesap@enrisk.org

"En Enrisk tratamos la información que nos facilita el interesado en la medida en que sea necesaria para la prestación del servicio o la ejecución de la contratación. Los datos no se cederán a terceros sin su consentimiento previo. El interesado tiene el derecho a acceder, rectificar y cancelar los datos personales que le correspondan, así como a limitar su tratamiento, o a presentar una reclamación ante la Agencia de Protección de Datos de Andalucía.

Asimismo, solicitamos su consentimiento para tratar sus datos personales por cualquier medio (por correo electrónico, teléfono, fax, etc.)

OBTENCIÓN DE DATOS

En Enrisk.org no recopila

- Al contactar a través de:
- Al realizar un comentario en:

Política de Tratamiento de Datos Personales

Corporativa

Diciembre 2020

Política de Prevención de Riesgos Laborales

- Regulada en los artículos 30 y 31 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales requiere:
 - Memoria de realización de la prevención
 - Programación de prevención del año en curso
 - Seguimiento del técnico de prevención
 - Certificado de Aptitud Laboral
 - Formación de empleados correctamente acreditada
 - Resguardo de entrega de información
 - Acreditación correspondiente del responsable de Prevención de Riesgos Laborales

2. Código de Conducta, procedimientos, protocolos y políticas

- Otras políticas con las que **puede** contar una organización son:
 - Política de Prevención de Blanqueo de Capitales
 - Política de Gobierno Corporativo
 - Política de Beneficiarios
 - Política de Cumplimiento Normativo
 - Política de Donantes

Política de Prevención de Blanqueo de Capitales

- La Ley 10/2010 de Blanqueo de Capitales y su Reglamento exigen a las asociaciones y fundaciones una serie de obligaciones.
- Entre estas obligaciones destaca la obligatoriedad de identificar y comprobar la identidad de todas las personas que aporten a título gratuito fondos o recursos por un importe igual o superior a 100€
- Deberán igualmente conservar durante 10 años los documentos acreditativos de dicha identificación

Política de Gobierno Corporativo

- De carácter voluntario, recomienda incluir información sobre:
 - Órganos de gobierno: estructura, composición y funcionamiento.
 - Política de nombramientos
 - Política de inversiones
 - Política de remuneraciones
 - Política de conflicto de intereses
 - Actividades y proyectos llevados a cabo en el ejercicio anterior

Política de Gobierno Corporativo

- De carácter voluntario, recomienda incluir información sobre:
 - Órganos de gobierno: estructura, composición y funcionamiento.
 - Política de nombramientos
 - Política de inversiones
 - Política de remuneraciones
 - **Política de conflicto de intereses**
 - Actividades y proyectos llevados a cabo en el ejercicio anterior

Política de Beneficiarios

- Dar la posibilidad de presentar reclamaciones y observaciones a los participantes en proyectos relacionados con la organización.
- Puede contar con:
 - Hoja de reclamaciones interna (veremos Canal de Denuncias)
 - Hoja de reclamaciones de la CCAA correspondiente
 - Cartel indicativo de disponer cualquiera de las anteriores
 - Mención web de lo anterior
 - Registro de reclamaciones y respuestas

Política de Donantes

- Esta política debe recoger todas las entradas de carácter financiero que la organización reciba por su actividad. Ya sea de particulares, empresas o administración pública.
- Contar con un registro de conocimiento de donantes

Política de Cumplimiento Normativo

- Es un protocolo que incluye las principales demandas de cumplimiento cuya obligación se repite de forma anual y puede incluir:
 - Periodicidad del análisis de riesgos
 - Gestión del Código Ético
 - Gestión del Canal de Denuncias
 - Verificación periódica
 - Documentos organizativos modificados: Estatutos, Composición de Órganos de Gobierno, Poderes, Actas, Reglamentos de Funcionamiento de las Comisiones, etc.

3. Responsable de Cumplimiento

- Cuando la organización tiene un tamaño relevante debe contar con un responsable de cumplimiento o compliance officer.
- El compliance officer es *la persona u órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y control que tiene encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica.*

3. Responsable de Cumplimiento

Entre sus funciones destacan:

- Velar por el cumplimiento de las normativas internas, sectoriales y la legislación aplicable.
- Información y comunicación interna.
- Formación (diseño y revisión de la eficacia de esta).
- Seguimiento, evaluación y mejora del sistema de compliance de la entidad.
- Revisión anual de las actividades de compliance.
- Creación, evaluación y actualización del mapa de riesgos penales.
- Creación, comunicación, gestión y análisis de los canales de denuncia.
- Diseño, puesta en marcha y análisis del plan de mejora continua del sistema compliance.

4. Presupuesto adecuado

- De acuerdo con las funciones atribuidas en el apartado anterior al responsable u órgano de cumplimiento, se deberá proveer al mismo de los recursos suficientes para realizar su tarea. Por ejemplo, presupuesto para la realización de formación.

5. Canal de denuncias

- Un canal de denuncias es una **vía de comunicación entre la entidad y sus grupos de interés mediante la cual puede conocer acciones delictivas o impropias que se estén produciendo en su seno.**
- En el caso de las entidades del tercer sector, este canal de denuncias debe ser accesible no solo para los/as propios/as trabajadores/as de la organización, sino también para otros grupos de interés que puedan tener conocimiento de hechos denunciables, como pueden ser personas voluntarias, trabajadores/as de contrapartes o socios locales, personas beneficiarias, proveedores, otras entidades de la red, etc.

5. Canal de denuncias

- Características mínimas:
 - Es obligatorio para organizaciones de más de 50 empleados
 - Debe ser fácilmente accesible
 - Debe ser confidencial, de forma que la persona informadora permanezca en el anonimato
 - Debe ser independiente, normalmente es gestionado por el compliance officer
 - Debe garantizar que no existirán represalias para la persona informante
 - Debe formarse a los empleados y grupos de interés sobre su uso
 - Debe garantizar todos los derechos de la persona denunciada
 - Debe ser revisado y actualizado de acuerdo a lo establecido en la política de cumplimiento

5. Canal de denuncias

- El Canal de Denuncia debe contar con un procedimiento de actuación que debe estar documentado en todo momento. Sus fases principales serían:
 - Recepción de la denuncia
 - Análisis de pertinencia
 - Designación del equipo investigador
 - Investigación
 - Resolución
 - Propuesta de sanción y/o cierre del proceso
 - Elevación a la fiscalía en caso de que el hecho denuncia sea de carácter delictivo

5. Canal de denuncias

Opciones de software libre de derechos

The screenshot shows the GlobalLeaks website. At the top, there is a navigation bar with links: ABOUT US, FEATURES, USE CASES, GET INVOLVED, SUPPORT, BLOG, and EN. The main content area features a large illustration of a person sitting cross-legged, meditating, with four glowing yellow circles connected by lines above their head, each containing a different icon: a padlock, a document, code, and a gear. To the left of the illustration, there is descriptive text: "GlobalLeaks is free, open-source software enabling anyone to easily set up and maintain a secure whistleblowing platform." Below this text are two buttons: a yellow "ONLINE DEMO" button and a blue "INSTALL" button.

GLOBALEAKS

ABOUT US ▾ FEATURES ▾ USE CASES ▾ GET INVOLVED ▾ SUPPORT ▾ BLOG EN ▾

GlobalLeaks is free, open-source software enabling anyone to easily set up and maintain a secure whistleblowing platform.

ONLINE DEMO

INSTALL

6. Sanciones

- El Código Ético debe establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento del mismo de acuerdo con la gravedad del incumplimiento

Artículo 40.- Clasificación de las infracciones

40.1. Serán infracciones leves las siguientes:

a. La no asistencia por parte de una entidad a una asamblea general ordinaria o extraordinaria sin justificación por escrito a la secretaría técnica de la Coordinadora. Cuando coincidan en un mismo día asambleas ordinarias y extraordinarias sólo se contabilizarán como una ausencia.

b. El retraso en el abono o la falta de pago de la cuota acordada por la asamblea general durante un período de una anualidad.

c. No remitir a la Coordinadora la información requerida por esta y que haya sido solicitada al conjunto de las organizaciones, de acuerdo con los estatutos o con el reglamento.

Estatutos CAONGD

Artículo 32. Clasificación de las sanciones aplicables en función del tipo de infracción

32.1. De acuerdo con la calificación de infracciones establecidas en los estatutos, el tipo de sanciones que se podrán aplicar por parte de comité ejecutivo serán:

32.2. Para las infracciones leves: amonestación por escrito.

Reglamento CAONGD

7. Verificación continua

- Trazabilidad de la Información
 - Como hemos comentado a lo largo de la presentación, **el sistema de compliance actúa como un sistema de información, por ello debe tener registros de cada uno de los procesos con los que tenga relación.**
- Plan de Formación
 - Es necesario poder probar la implantación del programa de compliance de forma efectiva, para ello **es necesario comunicar la existencia del mismo a todas las partes implicadas.**
 - Todas las acciones que se realizan mediante formación, concienciación y sensibilización persiguen el cambio efectivo en las operativas y en la conciencia de los que se relacionan con la entidad, lo que supone mayor seguridad corporativa

Trazabilidad de la información

- Registro de entrega y lectura del código ético a empleados

XXXX.- El Código de Conducta del fue aprobado por el Consejo de Administración de el de de, código éste que se acompaña al presente como ANEXO XXX. El referido Código de Conducta se aplica a todos los empleados de la empresa, incluyendo los miembros de los órganos de administración y de gestión. Asimismo, a todos los terceros a los que une relación contractual con S.A.

En este acto, el trabajador Don....., de manera expresa, asume como propios y se adhiere a los principios establecidos en el referido Código y, por lo tanto, a las normas mínimas de comportamiento recogidos en el mismo y que, en cualquier caso, deben ser observados y objeto de cumplimiento en la relación laboral entre S.A y Don

Expresamente, Don se obliga frente a S.A a comunicar a este, a través del sistema de alerta profesional que tiene implantado en la pagina web (.....), sistema cuyo contenido, información y condiciones de uso y acceso figura en el ANEXO XXX y que expresamente manifiesta conocer Don, cualesquiera práctica o conducta no apropiada o no acorde con la ley, o el referido Código de Conducta, de la que tenga conocimiento con ocasión del presente contrato laboral y su ejecución.

La comunicación, así como los datos del denunciante y las personas implicadas, serán tratados de forma confidencial y con la máxima discreción y cumpliendo con las regulaciones aplicables de la privacidad y tratamiento de datos. Así como con la legislación laboral. Tal comunicación no conllevará represalia contra la persona que denuncia de buena fe, sin importar a quien implica en la denuncia.

El incumplimiento de lo previsto en la presente estipulación, que constituye elemento esencial para que S.A preste su consentimiento a este contrato, facultará a S.A para resolver el mismo.

Trazabilidad de la información

- Registro de entrega y lectura del código ético a proveedores

XXXXX.- El Código de Conducta del fue aprobado por el Consejo de Administración de el de de, código éste que se acompaña al presente como ANEXO XXX. El referido Código de Conducta se aplica a todos los empleados de la empresa, incluyendo los miembros de los órganos de control y de gestión. Asimismo, a todos los terceros a los que une relación contractual con S.A.

En este acto, la contratistaS.L, de manera expresa, asume como propios y se adhiere a los principios establecidos en el Código y, por lo tanto, a las normas mínimas de comportamiento recogidos en el mismo y que, en cualquier caso, deben ser observados y objeto de cumplimiento, en la relación contractual entre S.A y la contratista.

Expresamente, la contratista S.L se obliga frente a S.A a comunicar a este, a través del sistema de alerta profesional que tiene implantado en la pagina web (.....), sistema cuyo contenido, información y condiciones de uso y acceso figura en el ANEXO XXX y que expresamente manifiesta conocer S.L, cualesquiera práctica o conducta no apropiada o no acorde con la ley, o el referido Código de Conducta, de la que tenga conocimiento con ocasión del presente contrato y su ejecución.

La comunicación, así como los datos del denunciante y las personas implicadas, serán tratados de forma confidencial y con la máxima discreción y cumpliendo con las regulaciones aplicables de la privacidad y tratamiento de datos. Tal comunicación no conllevará represalia contra la persona que denuncia de buena fe, sin importar a quien implica en la denuncia.

El incumplimiento de lo previsto en la presente estipulación, que constituye elemento esencial para que S.A preste su consentimiento a este contrato, facultará a S.A para resolver el mismo.

Trazabilidad de la información

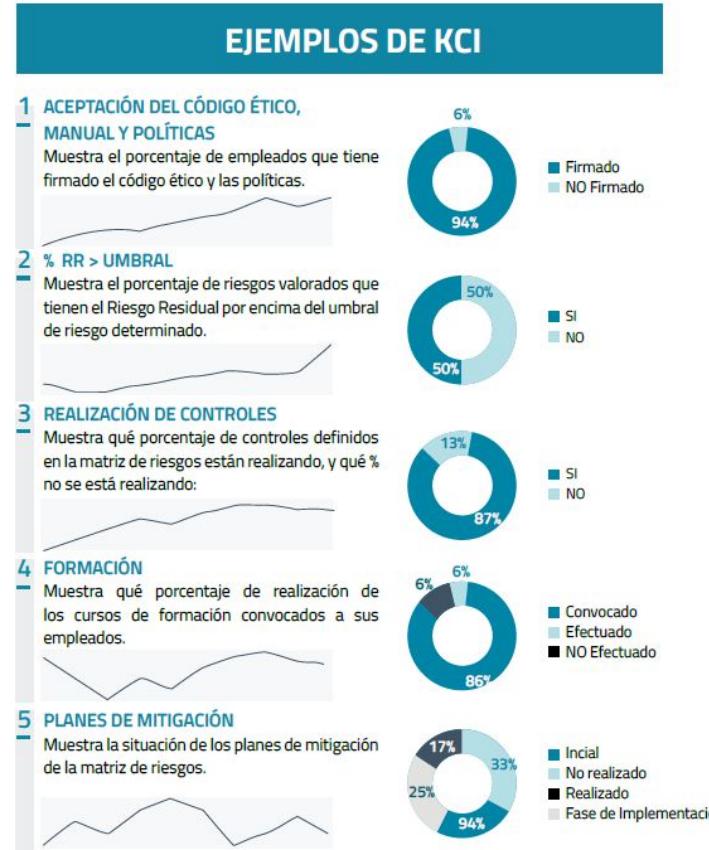
The screenshot shows the Google Drive interface. On the left, there's a sidebar with navigation links like 'Página principal', 'Mi unidad' (which is selected and highlighted in blue), 'Ordenadores', etc. The main area displays a list of files and folders under 'Mi unidad'. The columns show 'Nombre', 'Propietario', 'Abierto última vez po...', and 'Tamaño de a...'. The list includes various documents such as 'Public acceptance', 'Gymkhana', 'Google Fotos', 'Fact-Sheet 6.4 - Strategic Planning', 'O. ANDANATURA', 'SIMULACION_ENRIQUE.xlsx', 'Reply to Reviewer1.docx (recuperado)', 'Regeneración de aguas en Andalucía (respuestas)', 'Regeneración de aguas en Andalucía', 'Plantilla Excel.xlsx', 'INSCRIPCIÓN_ZAPIER', 'INSCRIPCIÓN_ECEL.xls', 'INSCRIPCIÓN ASEORES', 'INSCRIPCIÓN', 'Hoja de cálculo sin título', 'Formulario sin título', 'e2228a58-538b-457a-8e71-b3343d38b333.JPG', 'CV EUROPASS_MAR22.pdf', and 'Curriculum'. A message at the top says '¿Cambiar tu página de inicio? Ahora está definida como Inicio. Puedes cambiar esta opción en cualquier momento en Configuración.' with a 'Cambiar a Mi unidad' button.

- Cualquier sistema de almacenamiento en la nube permite llevar a cabo un registro de los documentos y de sus ediciones
- Clasificar la información por carpetas, indicando quiénes tienen y quiénes no acceso a las mismas
- Plataformas:
 - Google Drive
 - One Drive
 - Dropbox
 - Box

Plan de Formación

- La formación en compliance debe ser de carácter continuado y, por supuesto, debe existir documentación que acredite dicha formación (listado de asistentes, certificados de aprovechamiento, etc.)
- La formación puede ir dirigida:
 - Nuevos empleados o voluntarios
 - Información de carácter legal y ético de la organización
 - Documento acreditativo del conocimiento y aceptación del marco normativo interno
 - Empleados o voluntarios previos
 - Beneficiarios
 - Donantes
 - Proveedores

7. Verificación continua. KPIs



- Un KPI (Key Performance Indicator) es un indicador que busca servir para medir, mejorar y mantener un sistema de compliance.
- Para su construcción necesitaremos registros con información relevante y actualizada.
- Igualmente, deberán establecerse umbrales de acción, en los cuales será necesario tomar medidas.

Transparencia y cumplimiento, ¿dos caras de la misma moneda?

Taller sobre Cumplimiento Normativo para Organizaciones del Tercer Sector

Asociación Sevillana de ONGD

14/12/2023

¿Cuál es el fin de la transparencia?

- La legislación sobre transparencia apenas afecta de manera obligatoria a **algo más del 20 % de las asociaciones y fundaciones españolas** ([Berryly](#), 2023)
- Sin embargo, las ONG no debería plantearse el ser transparente como una opción, sino como una obligación, ya que se ha convertido en una exigencia inherente a la naturaleza de tu organización:
 - Se **están manejando fondos que no son propios**. La recepción de subvenciones o donaciones implica una responsabilidad superior o, al menos, así habría de ser.
- Por lo tanto, hay dos grandes **razones éticas para ser transparentes** en estas organizaciones:
 - Es imprescindible para **cumplir con toda la normativa** contable, fiscal y legal. Del mismo modo que sucede en cualquier empresa convencional.
 - Es una **obligación moral** porque gestionamos dinero cedido por otros organismos o personas con fines de ayuda.

Marco Normativo Vigente

- La Ley 11/2018 (que traspone la Directiva 2014/95/UE 22 de octubre de 2014) regula la divulgación de información sobre cuestiones no financieras y diversidad, entre ellas cuestiones relativas a la salud y seguridad laboral y sobre subcontratación y proveedores
- El 5 de enero de 2023 entró en vigor la **Directiva de información corporativa sobre sostenibilidad (CSRD)**, tras su adopción por el Consejo Europeo el 28 de noviembre de 2022. La nueva Directiva revisa la Directiva sobre información no financiera (NFRD) de 2014

Requisitos de divulgación

- Obligar a las empresas a **aumentar la transparencia y la responsabilidad con sus grupos de interés, de sus informes de sostenibilidad a través del análisis**, la evaluación comparativa y la auditoría.
- **Ampliar el alcance y la calidad de los informes de sostenibilidad** incluyendo un análisis de los impactos, tanto positivos como negativos, riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad.
- Establecer normas y estándares de reporting comunes para todos los países europeos.
- Alinear las distintas normativas ya existentes en materia de sostenibilidad, entre las que destacan el Reglamento relativo a Finanzas Sostenibles (UE) 2019/2088 y el Reglamento de Taxonomía (UE) 2020/852.
- Alentar a las empresas y a sus órganos de gobierno a desarrollar una estrategia para mejorar la sostenibilidad.

Requisitos de divulgación



¿Afecta este marco a las ONGD?

- En principio -> NO
- Pero hay varios factores a tener en cuenta:
 - La Ley de 2014 no incluía a PYMES, la de 2023 sí
 - Los marcos desarrollados por la Unión Europea tienen como objetivo sentar las bases de la información necesaria a aportar para acceder a fondos públicos
 - Además...

¿Afecta este marco a las ONGD?

- Existe un compromiso de todas de que todas las organizaciones que forman parte de la CAONGD obtengan el Sello de Transparencia y Buen Gobierno de la Coordinadora Nacional.



Herramienta de transparencia

INDICADORES DE TRANSPARENCIA						
BLOQUE 1: ÓRGANO DE GOBIERNO (Junta Directiva para las asociaciones y Patronato para las fundaciones) Y EJECUTIVO						
Nº	Definición	Finalidad	Procedimiento a efectuar (solo recomendación técnica)	Fuente de información	Valor de referencia	Grado de importancia
TR 1.1	La Composición del órgano de gobierno es accesible y está a disposición pública (nombre, cargo y descripción de su trayectoria)	Facilitar de manera proactiva la información sobre las personas que gobiernan la organización	Verificar que figura en la web la composición del órgano de gobierno de la ONG	Web	30	Inexcusable cumplimiento
TR 1.2	Si más del 40% de las personas que integran el órgano de gobierno ostenta cargos en una misma institución (partido político, sindicato, grupo empresarial, congregación religiosa o administración pública) y/o su pertenencia a la misma es reconocida públicamente, se hace pública dicha vinculación (sin detallar los datos personales). * La definición de este indicador aplica independientemente de si las personas que pertenecen al órgano de gobierno lo son a título personal o bien en representación de la institución a la que pertenecen	En caso de que la organización mantenga vinculaciones con otras instituciones, darlas a conocer	Verificar que figura en la web este dato o se menciona expresamente que no ocurre tal caso. Se solicitará a la ONG declaración expresa de cada persona integrante del órgano de gobierno al respecto	Web y declaración expresa de cada persona integrante del órgano de gobierno	20	Relevante
TR 1.3	El organigrama, nombres y la trayectoria de las personas principales responsables de la estructura ejecutiva es accesible y está a disposición pública	Facilitar proactivamente la información sobre las personas que gobiernan la organización	Verificar que figura en la web el organigrama, nombres y trayectoria de las personas principales responsables de la ONG	Web	10	Relevante
TR 1.4	Los estatutos y la normativa específica aplicable según la naturaleza de la organización son accesibles y están a disposición pública	Dar a conocer el régimen y reglamento básico de la organización	Verificar que figuran en la web los estatutos de la ONG	Web	30	Inexcusable cumplimiento
TR 1.5	Tablas salariales accesibles y a disposición pública. En el caso de que la organización no disponga de personas remuneradas, el indicador no aplica	Facilitar de manera proactiva la información de las categorías salariales	Verificar que figuran en la web las tablas salariales correspondientes	Web	10	Inexcusable cumplimiento
				Valoración total bloque 1	100	

Materiales Disponibles

Taller sobre Cumplimiento Normativo para Organizaciones del Tercer Sector

Asociación Sevillana de ONGD

14/12/2023

Materiales a vuestra disposición



- Materiales
 - **El Compliance en el Tercer Sector** - Conceptos básicos sobre el cumplimiento normativo para una ONGD
 - **Decálogo de buenas prácticas** - Elementos que debe tener el sistema de compliance de una ONGD

Materiales a vuestra disposición



- Plantillas
 - Información y aceptación del Código Ético (Empleados y Stakeholders)
 - Información y aceptación del Código Ético (Empleados y Stakeholders)
 - Anuncio buzón de denuncias
 - Compromiso cumplimiento legal proveedores

Muchas gracias

Enrique **Mesa-Pérez**

Profesor Ayudante Doctor
Universidad Loyola Andalucía

emesa@uloyola.es

@enriquemesa_
enrisk.org

Taller organizado y financiado por:



AYUNTAMIENTO DE SEVILLA