

CÓDIGO DE CONDUCTA

ONAY es una organización independiente y apartidista que, desde un compromiso global, lucha contra la pobreza y la desigualdad desde su nacimiento en 1992 en aquellos territorios y poblaciones con mayor vulnerabilidad y menor acceso a las oportunidades para poder ejercer sus derechos con igualdad y equidad.

Una organización fuertemente comprometida con la idea de que la dignidad de cada persona, en cualquier sociedad, solo se completa cuando se reivindica y se trabaja por la dignidad de todas las personas y comunidades excluidas social y económicamente en cualquier lugar del mundo. Una comunidad solidaria de intercambio de valores y capacidades, basada en la dignidad, la igualdad y el respeto mutuo.

El objetivo del presente Código es establecer las pautas generales que deben regir la conducta de las personas vinculadas a ONAY, bajo estándares de ética e integridad, coherentes con la misión, visión, principios y valores de la organización.

ONAY ha desarrollado este código con el fin de:

- ✓ Velar por el buen gobierno y la transparencia como principios básicos que rigen nuestra gestión interna, reflejando nuestro compromiso organizacional y dando respuesta a la demanda cada vez más creciente en este ámbito por parte de la sociedad a las organizaciones del Tercer Sector.
- ✓ Orientar las pautas a seguir en caso de encontrarnos ante dilemas éticos en nuestro ámbito profesional y de relación con terceros.
- ✓ Cumplir las obligaciones legales locales a las que está sujeta y afianzar nuestro compromiso con el marco internacional de Derechos Humanos, respetando los principios éticos de las culturas propias de los territorios en los que estamos presentes.

Entendemos que nuestro modelo de gestión resultaría ineficaz si se limitase a definir los procedimientos y no fuese acompañado de una “cultura de cumplimiento” en el seno de la organización, la cual debe poner el foco en la promoción de la ética y las buenas prácticas como parte de la seña de identidad de ONAY, intentando ir más allá del cumplimiento normativo y buscar la máxima calidad en nuestra gestión interna y, por ende, en la consecución de nuestros objetivos misionales.

El incumplimiento del Código de Conducta dará lugar a medidas disciplinarias (incluida la rescisión de la relación contractual) e incluso en algunos casos a acciones judiciales cuando así se estime tras haber informado a las autoridades y organismos públicos competentes. Cabe mencionar que dichas medidas disciplinarias serán complementarias a las contempladas según disposiciones legales locales, las cuales siempre serán de obligado cumplimiento.

El ámbito de aplicación se extiende a todas las personas miembro de ONAY, a su voluntariado y al equipo profesional. Por miembros se entiende a las personas patronas y miembros de otros órganos consultivos, las personas del equipo directivo, y el resto de personas empleadas de ONAY.

Adicionalmente, se solicitará a todas nuestras contrapartes, a nuestras personas socias, a las empresas colaboradoras con las que se firme un convenio de colaboración y a aquellos proveedores de servicios con los que se estime necesario según nuestros protocolos

internos que formalicen su adhesión al Código de Conducta mediante la inclusión de una cláusula en el contrato a formalizar como parte de nuestro principio de “esfuerzo colectivo”.

Las referencias hechas a lo largo del documento a las “personas vinculadas” se entenderán hechas a todas las personas sujetas al Código de Conducta, según se ha detallado anteriormente.

DEFINICIÓN DE CONDUCTA ÉTICA

En el marco de este documento se entiende por conducta ética aquella que respeta los principios reflejados en el presente Código y que vaya dirigida a contribuir a la mejora de la sociedad a través del logro de los fines misionales de ONAY, primando siempre la dignidad de las personas.

Todos aquellos actos que vayan en contra o violen lo dispuesto en el Código de Conducta serán entendidos como actos reprobables y, por tanto, sancionables.

CONDUCTAS ÉTICAS

Cabe aclarar que en ningún caso se pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir, sino establecer unas conductas mínimas que deben orientar a las personas vinculadas a ONAY.

Se entiende por conductas éticas aquellas que encarnan de forma excelente los ideales éticos de ONAY, los cuales quedan reflejados en nuestros valores y principios:

- ✓ Compromiso con los derechos humanos y la dignidad de las personas. Pretendemos que todas las personas puedan ejercer sus derechos y estén capacitadas para disfrutar de una vida digna.
- ✓ Independencia. Somos una organización no gubernamental y apartidista que lleva a cabo su misión respetando la libertad e igualdad de todas las personas con las que trabajamos.
- ✓ Transparencia. Rendimos cuentas ante las personas e instituciones con y para las que trabajamos, ante las que nos apoyan y a la sociedad en general, buscando siempre en nuestro modo de actuar la mayor eficacia y eficiencia en el uso de nuestros recursos.
- ✓ Esfuerzo colectivo. Trabajamos desde la cooperación y corresponsabilidad de las personas ante los intereses comunes, el voluntariado al lado de las demás personas y de sus organizaciones, a través de redes y alianzas comprometidas con nuestra visión del mundo.

Así, ONAY promoverá a través del Código de Conducta estas conductas como parte del compromiso adquirido por todas aquellas personas físicas y/o jurídicas que se vinculan con nuestra organización, y así fomentar la corresponsabilidad social, quedando por tanto prohibidas todas aquellas conductas que perjudiquen a la persona, a ONAY o a la sociedad en sus derechos fundamentales, de manera que jamás deban tolerarse.

A destacar:

- ✓ Tratar a todas las personas con respeto y rechazar cualquier tipo de acoso, discriminación, intimidación, explotación o cualquier otra actuación en contra de los

derechos humanos. Se promoverán las relaciones profesionales basadas en el respeto mutuo, la dignidad, la integridad y la equidad, propiciando un ambiente de colaboración agradable, saludable, seguro e inclusivo, mostrando respeto por las costumbres locales de los países en los que estamos presentes y de las personas por y para las que trabajamos, prohibiendo cualquier forma de abuso de poder, autoridad o violencia ejercida contra una tercera persona. Las personas vinculadas a ONAY no podrán participar en ninguna forma de explotación sexual, aun cuando represente una costumbre social o sea legal en el país de acogida. Así, es responsabilidad de todas las personas denunciar aquellos comportamientos que vulneren este principio a través de los canales de denuncia correspondientes.

✓ Actuar con integridad. Las personas vinculadas a ONAY tienen la responsabilidad de asegurar que su conducta sea coherente con su misión, visión, principios y valores, para así salvaguardar la imagen y reputación de la organización, y que sus acciones y decisiones no estén motivadas por intereses personales o profesionales que puedan generar un posible conflicto de interés.

✓ Cumplir la legislación y la normativa interna de ONAY que resulte de aplicación, quedando esta última detallada en el convenio de colaboración a formalizar con nuestras contrapartes. Se mostrará “tolerancia cero” hacia cualquier comisión de acto ilícito, procediendo a su denuncia a través de los mecanismos pertinentes; así como fomentando y promoviendo la cultura de cumplimiento en el seno de la organización y en la relación con terceros. Cabe destacar que el cumplimiento de las leyes es una exigencia ineludible para ONAY y las personas a las que aplica el presente Código de Conducta, que deberán no solo respetar la legalidad vigente, sino evitar conductas que, aun no siendo contrarias a la ley, contravengan los valores y principios que inspiran a ONAY y que están recogidos en el presente documento.

✓ Actuar con imparcialidad en las relaciones profesionales. Incluso en los casos en los que el intercambio de regalos sea una práctica cultural normal en el ámbito profesional, todos los miembros de ONAY se abstendrán de aceptar u ofrecer regalos, invitaciones, atención y, en general, cualquier tipo de compensación que tenga un valor superior a 50 euros o su equivalente en moneda local y que, por tanto, pueda comprometer la independencia propia o ajena en la toma de decisiones relativas a ONAY, quedando terminantemente prohibido cualquier intercambio en metálico. Aquellos regalos e invitaciones recibidos que contravengan lo dispuesto en el presente Código de Conducta serán devueltos inmediatamente y en caso de no ser posible la devolución se informará a la Junta de Gobierno, quien decidirá el destino de estos.

✓ Tener hábitos saludables y corresponsables. El respeto de nuestro entorno, nuestra calidad individual y la colaboración con otros actores serán los pilares que nos permitirán generar un desarrollo sostenible en el tiempo. Así, todas las personas vinculadas a ONAY evitarán riesgos innecesarios para la seguridad, salud y bienestar propio y/o ajeno; así como pondrán su máximo empeño en proteger el medio ambiente, minimizando el impacto derivado de sus actividades.

✓ Usar de forma responsable, eficiente y adecuada la información y los recursos financieros y materiales puestos a disposición por parte de ONAY para el desempeño de la labor profesional.

✓ Cumplir los compromisos derivados de la adhesión a los códigos de terceros con los que se establece una relación vinculada a la actividad profesional de ONAY. La organización asume como parte de su normativa interna el contenido de estos códigos,

comprometiéndose a su promoción y cumplimiento.

DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Recepción y aceptación

ONAY comunicará y difundirá entre todas las personas vinculadas profesionalmente con la organización el contenido de este Código de Conducta, poniendo los medios necesarios para garantizar su acceso y dejar formalizado su compromiso de adhesión.

Para ello, todas las personas miembros de ONAY deberán firmar en el momento de su vinculación la “Declaración responsable de adhesión al Código de Conducta” (adjunto en Anexo 1). La firma de este consentimiento implica el conocimiento y el compromiso con el contenido del presente Código de Conducta como parte del marco normativo interno.

La custodia de todas las declaraciones, en papel y escaneadas, será responsabilidad del director.

Para las contrapartes, personas socias, empresas colaboradoras y proveedores, su compromiso de cumplimiento quedará recogido en una cláusula del contrato a formalizar entre ambas partes, en la que se recogerá su adhesión al Código de Conducta, el cual les será debidamente facilitado.

En caso de tener cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código de Conducta, deberán consultarse a través del órgano de gobierno de la organización.

Comunicación e investigación

Todas las personas vinculadas profesionalmente con ONAY tienen el deber de informar sobre cualquier incumplimiento o vulneración del Código de Conducta que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales. El conocimiento de un incumplimiento del Código de Conducta sin denunciarlo podrá llevar a sanciones por parte de ONAY, así como aquellas otras que pudieran derivarse.

La comunicación deberá efectuarse a través del canal de denuncias tan pronto como se tenga conocimiento de los hechos, debiendo identificarse indicando su nombre y apellidos, número de identificación (CIF/NIF), razón de vinculación con ONAY, así como medio de contacto (teléfono y correo postal).

Canal de denuncias Datos (a través de la web o correo electrónico):

A partir de este momento, el proceso a seguir será el siguiente:

1. Registro interno de las sugerencias y reclamaciones. A efectos el proceso de investigación y resolución de la denuncia interpuesta se trasladará al órgano de gobierno de la organización con el fin de dar respuesta a la misma.
2. Análisis interno de las incidencias reportadas. Una vez analizada la pertinencia de las reclamaciones interpuestas, se procederá a emitir acuse de recibo por escrito en un plazo máximo de 10 días hábiles, a través del canal de comunicación empleado por el emisor o a través del medio de contacto proporcionado, según corresponda. En dicho acuse se indicará al emisor si su reclamación continúa el proceso o si ésta

ha sido desestimada, así como los motivos que han conllevado a esta última conclusión.

3. Resolución de las reclamaciones. Se comunicará al emisor a través del medio de contacto proporcionado previamente detallando: resolución alcanzada, razones que han conllevado a dicha decisión, medidas correctivas propuestas y resarcimiento.
4. Apelación de las reclamaciones. Cuando el emisor de la reclamación, o la(s) persona(s) afectada(s) no estén conforme con su resolución y/o con las medidas correctivas definidas, podrá(n) apelar para su revisión en un plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la comunicación de resolución emitida por ONAY. Para ello, el emisor de la apelación deberá dar cumplimiento a las instrucciones definidas en las fases anteriores, siendo idéntico el mecanismo.

Cabe destacar que el uso de este canal de denuncias se rige bajo los mismos principios que la gestión de sugerencias y reclamaciones, que se detalla más adelante, y por tanto:

- ✓ Garantiza la confidencialidad de la persona denunciante, salvo cuando haya de ser identificada ante las autoridades de acuerdo con lo establecido en las leyes.
- ✓ Los hechos denunciados serán investigados con absoluta independencia de los órganos responsables.
- ✓ El personal que informe acerca de posibles infracciones o colabore en su investigación no se verá perjudicado de modo alguno, a no ser que desde el principio fueran conocedores de que dicha información era falsa o actúen de mala fe para perjudicar a otras personas.

La denuncia interna mediante el canal de denuncias no exime a las personas miembros de ONAY y las personas voluntarias de informar acerca de dichos delitos a las autoridades de supervisión y organismos públicos competentes cuando la situación lo amerite.

Supervisión

Las funciones de supervisión, vigilancia y control del cumplimiento del presente Código de Conducta recaen en el Comité de Riesgos, órgano colegiado de alto nivel, de carácter multidisciplinar y que goza de poderes autónomos de iniciativa y control. Cabe destacar que será la Junta de Gobierno de ONAY la responsable última de velar y evaluar el cumplimiento del presente Código de Conducta.

El Comité de Riesgos remitirá un informe anual al equipo directivo y Junta con información sobre las denuncias recibidas y el grado de cumplimiento del Código de Conducta, con el fin último de analizar y mejorar los procesos de ONAY.

Régimen disciplinario

Los incumplimientos que, eventualmente, pudieran darse de este Código de Conducta serán analizados y, en su caso, sancionados de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa laboral vigente.

La gravedad de la falta vendrá condicionada por el grado de intencionalidad, el impacto generado a la(s) persona(s) afectada(s) y/o a los intereses y principios de ONAY, y la

reiteración.

Se considerarán faltas muy graves, entre otras, todo comportamiento prohibido y/o contrario a las conductas recogidas en el presente documento, por atentar contra la dignidad de las personas y/o la identidad, reputación y legalidad de ONAY; las conductas que contribuyan a impedir o dificultar su descubrimiento; así como la infracción del deber específico de poner en conocimiento los incumplimientos detectados.

En el caso de personas voluntarias, proveedoras, socias, empresas colaboradoras y contrapartes, siempre y cuando no exista un plan de contingencia que mitigue los posibles riesgos asociados, se rescindirá la relación de vinculación entre ambas partes como causa justificada a contemplar en los contratos formales firmados entre ambas partes.

En el caso de sospechas fundadas sobre conductas que implicarían una falta muy grave y/o que se encuentran en proceso de investigación judicial, ONAY podrá imponer la suspensión de la vinculación de modo cautelar en el caso de miembros de los órganos de gobierno o consultivos, del equipo directivo y/o personas embajadoras; o la reasignación de las funciones para el resto de personas empleadas y voluntarias, con el fin de mitigar posibles riesgos.

En el caso de personas empleadas de ONAY, la sanción será comunicada por la(s) persona(s) que asigne el Comité de Riesgos, previa notificación a la Dirección; y las afectas a los miembros de los órganos de gobierno y/o consultivos serán comunicados por la Presidencia de la Junta. Para el resto, la comunicación de la sanción a la persona física y/o jurídica que haya incurrido en un incumplimiento del Código de Conducta será realizada por el Comité de Riesgos, previa notificación a la persona responsable del equipo relacional nombrado en la Comisión de Reclamaciones.

Ninguna persona vinculada profesionalmente con la organización, independientemente de su nivel o posición, está autorizada para solicitar a otras personas del personal de la organización o de sus contrapartes que contravengan lo establecido en esta norma. De igual forma, ninguna persona profesional puede justificar una conducta impropia amparándose en una orientación o directriz dada en sus equipos de trabajo o en el desconocimiento de esta norma.

ONAY se reserva el derecho de emprender las acciones legales que considere oportunas contra la persona física y/o jurídica implicada, así como contra la persona emisora de una denuncia de mala fe. En tal sentido, ONAY denunciará ante las autoridades correspondientes aquellos hechos cometidos por personas sujetas al presente Código de Conducta y que puedan ser constitutivos de delitos, primando en todo momento las libertades, derechos y protección de la(s) víctima(s).

GESTIÓN DE SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES

Se habilitará un protocolo con el fin de velar por la “transparencia y rendición de cuentas”, principio básico que rige nuestra gestión interna, fomentando las buenas prácticas de nuestra organización a través de una adecuada gestión de las sugerencias y reclamaciones, mediante:

- ✓ La habilitación de canales para:
 - La presentación de sugerencias y reclamaciones para los grupos de interés de ONAY.
 - Informar de la resolución de las reclamaciones a los grupos de interés.
- ✓ El establecimiento de un sistema de control interno, con un doble objetivo:
 - El seguimiento, análisis y resolución de las situaciones planteadas que garantice una gestión adecuada de las mismas, impulsando de este modo el aprendizaje continuo.
 - La identificación de áreas de mejora y prioridades institucionales sobre las que elaborar planes de trabajo que permitan dar respuesta a las sugerencias y reclamaciones previamente identificadas.

Su ámbito de aplicación se extiende a todos los grupos de interés de ONAY.

Definición de sugerencia

En el marco de esta política se entiende por sugerencia cualquier propuesta o proposición de cambio o mejora relacionada con cualquier ámbito o proceso de la organización que contribuya a incrementar la confianza y transparencia, a fomentar la participación de los grupos de interés y a promover mejores prácticas en la gestión y/o el desempeño de ONAY desde un enfoque basado en el rigor, excelencia y eficacia.

Definición de reclamación

En el marco de esta política, reclamación es una manifestación de disconformidad que cualquier grupo de interés de ONAY dirija a la misma, poniendo de manifiesto los hechos y solicitando una solución y/o compensación, con la pretensión de obtener la restitución de su interés o derechos.

Principios

Esta política se sustenta sobre una serie de principios que orientan su desarrollo y aplicación. A destacar:

Accesibilidad: Los canales de comunicación habilitados para la presentación de sugerencias y reclamaciones serán en todo momento claros y de fácil acceso para todos los grupos de interés, velando por que los mismos sean adecuados y cubran las necesidades específicas locales de los países y contextos donde opera ONAY.

Buena fe: Implica la convicción de la persona emisora de la sugerencia o reclamación en cuanto a la veracidad y exactitud de la misma; y que no actúa en perjuicio de ONAY o

alguno de sus personas miembros. Cuando haya razones o indicios que lleven a pensar que la sugerencia o reclamación se ha presentado de mala fe, se desestimará su seguimiento y se informará a la persona emisora de los motivos de la desestimación. ONAY se reserva el derecho de emprender acciones legales contra la persona emisora de una sugerencia o reclamación de mala fe.

Compromiso organizacional: ONAY se compromete a admitir a trámite todas las sugerencias y reclamaciones, a acusar recibo de todas ellas, así como a gestionarlas con la mayor prontitud posible e informar de su resolución a todas las personas afectadas. ONAY gestionará todas las sugerencias y reclamaciones de acuerdo con las políticas, normativas y procedimientos internos, y de conformidad con el marco jurídico-legal local, cuando sea aplicable.

Confidencialidad: ONAY tratará los datos personales recabados únicamente para aportar mayor valor y credibilidad a la sugerencia o reclamación recibida, así como para comunicar los resultados de su resolución y, además de cumplir con los requisitos que establece la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal y sus modificaciones posteriores, guardará la debida confidencialidad sobre los mismos ante otras personas o instancias de la organización o fuera de ella que no intervengan en el proceso de gestión y resolución. ONAY se reserva el derecho de contactar con terceros para facilitar la resolución de la sugerencia o reclamación si lo considera necesario.

Identificación: ONAY establece que las personas emisoras de las reclamaciones deberán identificarse proporcionando la información que a tal fin se estima necesaria: nombre y apellidos, número de identificación (CIF/NIF), razón de vinculación con ONAY, así como medio de contacto (teléfono y correo postal).

Imparcialidad: ONAY pondrá todos los medios disponibles para gestionar lo más objetivamente posible las sugerencias y reclamaciones, por lo que actuará consecuentemente ante un conflicto de interés.

Transparencia: ONAY se compromete a difundir de manera proactiva la presente política, así como a habilitar y mantener abiertos los canales de comunicación establecidos para la presentación de sugerencias y reclamaciones.

No victimización: ONAY se reserva el derecho de emprender acciones legales o disciplinarias contra cualquier persona empleada o socia de ONAY que tome una represalia contra la persona emisora de una sugerencia o reclamación de buena fe. ONAY no tomará ninguna medida disciplinaria ni acción legal contra la persona emisora de una sugerencia o reclamación de buena fe.

Presunción de inocencia: ONAY presumirá la inocencia de la/s persona/s objeto de la sugerencia o reclamación hasta que se pruebe su culpabilidad, de acuerdo con el marco normativo interno de ONAY y/o al marco jurídico-legal aplicable, asegurando en todo caso las garantías necesarias para su defensa.

Respeto: ONAY responderá siempre desde un enfoque constructivo a las sugerencias y reclamaciones recibidas. Del mismo modo, espera que las personas emisoras de una sugerencia o reclamación muestren respeto a la organización y las personas miembros de la misma.

ANEXO 1; Declaración responsable de adhesión al Código de Conducta de ONAY

D/Dña
con DNI/NIE

MANIFIESTO

Que se me ha informado del marco normativo interno de ONAY, así como de mis obligaciones en el cumplimiento de los procedimientos establecidos, según se establece en el “Código de Conducta”, que me ha sido previamente compartido.

Que he tenido acceso al marco normativo interno mencionado, cuyo contenido he leído y comprendido, estando de acuerdo con su debido cumplimiento. Adicionalmente, en caso de futuras actualizaciones del marco normativo de ONAY, me comprometo a su lectura, comprensión y cumplimiento.

ACEPTO

Tras haber recibido debidamente la información, me comprometo a dar cumplimiento del Código de Conducta durante el periodo que esté vinculado a la organización.

En _____, a _____ de _____ de _____

Firma

POLÍTICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PROYECTOS INTERNACIONALES

SEGUIMIENTO:

ONAY tendrá una persona responsable en sede que hará el seguimiento del proyecto desde el inicio mismo de este. Además, se designará a una persona responsable directa del proyecto en el país de ejecución de la entidad socia local. La comunicación entre la entidad socia local y la persona responsable del proyecto en sede será permanente, tanto vía e-mail como telefónica.

Antes de empezar la realización del proyecto, ONAY firmará un acuerdo con cada una de las entidades socias locales, en el que se especificará la forma de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del proyecto. Conforme al acuerdo suscrito, la entidad socia local enviará los siguientes informes:

- Informes semestrales: Se enviarán 15 días después de acabar el semestre que reporta.
- Informes anuales: Se enviarán 15 días después de la finalización de cada año contado desde el inicio del proyecto.
- Informes finales: Se enviará 2 meses después de la finalización del proyecto.

Todos los informes se harán según el formato requerido por la entidad financiadora. Incluirán una información técnica y económica relevante del período informado y una previsión inicial para el período siguiente. ONAY, siempre que lo considere necesario, podrá también pedir aclaraciones y modificaciones de estos informes. Finalmente, los revisará y los completará para entregarlos a la entidad financiadora en los plazos requeridos por ésta. ONAY informará a la entidad financiadora de los cambios accidentales introducidos en los informes y pedirá el permiso requerido para poder introducir los cambios sustanciales que se consideren necesarios y siempre que sean justificados para asegurar la buena ejecución del proyecto.

EVALUACIÓN:

Además, si el proyecto superara los dos años de ejecución y/o los 200.000 €, se encargará al final del proyecto una evaluación externa que tendrá que estar acabada en el plazo de nueve meses desde la fecha de finalización del proyecto. La evaluación se realizará a dos niveles: general y particular. A nivel general, se trata de hacer un análisis de los procedimientos utilizados para la formulación, ejecución, el control y el seguimiento del proyecto teniendo en cuenta el trabajo de los distintos actores que intervienen en el proyecto. A nivel particular, se profundizará en la ejecución misma del proyecto utilizando los criterios comúnmente aceptados en el ámbito de la cooperación al desarrollo como son los de pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad.

Esta evaluación incluirá también una valoración del grado de contribución del proyecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y se hará especial hincapié en el **ODS 5, Igualdad de Género**, ya que la perspectiva de género se debe incluir en todas las fases de los proyectos de ONAY. La evaluación se hará alternando trabajo de gabinete y de campo. El informe final presentará unas recomendaciones que puedan ayudar a mejorar la

formulación y la ejecución de este tipo de proyecto en el futuro.

SEGUIMIENTO:

ONAY tendrá una persona responsable por proyecto que deberá reportarse continuamente a la dirección de la entidad.

A nivel interno, se realizarán los siguientes informes:

- Informes semestrales: Se redactarán 15 días después de acabar el semestre que reporta.
- Informes anuales: Se redactarán 15 días después de la finalización de cada año contado desde el inicio del proyecto.
- Informes finales: Se redactarán 2 meses después de la finalización del proyecto.

Todos los informes se harán según el formato requerido por la entidad financiadora. Incluirán una información técnica y económica relevante del período informado y una previsión inicial para el período siguiente. Finalmente, la dirección los revisará y los completará para entregarlos a la entidad financiadora en los plazos requeridos por ésta. ONAY informará a la entidad financiadora de los cambios accidentales introducidos en los informes y pedirá el permiso requerido para poder introducir los cambios sustanciales que se consideren necesarios y siempre que sean justificados para asegurar la buena ejecución del proyecto.

EVALUACIÓN:

Además, si el proyecto superara los dos años de ejecución y/o los 100.000 €, se encargará al final del proyecto una evaluación externa que tendrá que estar acabada en el plazo de nueve meses desde la fecha de finalización del proyecto. La evaluación se realizará a dos niveles: general y particular. A nivel general, se trata de hacer un análisis de los procedimientos utilizados para la formulación, ejecución, el control y el seguimiento del proyecto teniendo en cuenta el trabajo de los distintos actores que intervienen en el proyecto. A nivel particular, se profundizará en la ejecución misma del proyecto utilizando los criterios comúnmente aceptados en el ámbito de la cooperación y la Educación transformadora para la Ciudadanía Global como son los de pertinencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad.

Esta evaluación incluirá también una valoración del grado de contribución del proyecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y se hará hincapié en el **ODS 5, Igualdad de Género**, ya que la perspectiva de género se debe incluir en todas las fases de los proyectos de ONAY. La evaluación se hará alternando trabajo de gabinete y de campo. El informe final presentará unas recomendaciones que puedan ayudar a mejorar la formulación y la ejecución de este tipo de proyecto en el futuro.

POLÍTICA DE TRAZABILIDAD DE LOS FONDOS

INTRODUCCIÓN

La Asociación ONAY administra los fondos recibidos por administraciones públicas, empresas, fundaciones y particulares destinados a proyectos de cooperación al desarrollo, educación transformadora para la ciudadanía global y sensibilización. Además, se reciben donaciones de particulares y empresas, algunas finalistas y otras sin fin específico, que se destinan al mantenimiento de los gastos de estructura originados para el desarrollo de las actividades de cooperación y educación de la entidad.

ONAY adquiere un compromiso con todas las entidades y personas donantes que contribuyen económicamente a la consecución de los fines de esta organización y, para ello, se elaboran los criterios de trazabilidad de los fondos finalistas recibidos como una obligación de informar y rendir cuentas sobre la actividad realizada.

OBJETIVO

Definir cómo es y cómo se realiza la aplicación de los fondos que recibe ONAY por parte de las entidades y personas donantes respetando la voluntad de estas y garantizando el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

ALCANCE

El contenido de este documento implica a todas las partes que intervienen en el proceso de aplicación de los fondos:

- ONAY
- Donantes particulares, instituciones públicas y privadas.
- Contrapartes locales.

NORMATIVAS Y REFERENCIAS APLICABLES

EXTERNAS

- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Ley foral 11/2005, de 9 de noviembre, de subvenciones
- Ley foral 5/2001, de 9 de marzo, de cooperación al desarrollo de Navarra
- Ley de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos.
- Plan General Contable adaptado a entidades sin fines lucrativos.
- **Normativa específica de las entidades y personas donantes.**
 - Acuerdos privados acordados entre donantes.
 - Cualquier otra normativa legal que afecte al funcionamiento de la organización.

INTERNAS

- Estatutos ONAY.
- Gestión Financiera – Contable de subvenciones y donaciones.

ACCIONES

- ❖ Límite inicial de programación de Proyectos, Programas y Convenios.

A través de la “Política de seguimiento y evaluación de proyectos internacionales” se establecen las pautas de inicio de la fase de estudio hasta la aprobación del proyecto.

En el momento en el que se tiene conocimiento formal de la aprobación del proyecto, el departamento de cooperación dará inicio a las acciones definidas para la puesta en marcha del proyecto.

Esta acción es llevada a cabo por los departamentos de cooperación y finanzas.

- ❖ Asignación de códigos

Una vez comunicada la aprobación del proyecto, se da de alta desde el departamento de Administración/Contabilidad en la base datos de proyectos asignándole un código numérico contable único para su identificación:

El código hace referencia:

- Número de orden de proyecto.

Esta acción es llevada a cabo por el departamento de contabilidad.

- ❖ Contabilización de proyectos y seguimiento de fondos.

La metodología contable de los proyectos se desarrolla según las indicaciones hechas por auditoría externa en las periódicas auditorías anuales. Queda, por tanto, definido de cuál tiene que ser el procedimiento que desde la contabilidad se le otorgue al seguimiento de los fondos provenientes de entidades financiadoras, públicos y privados y que cuenten con una finalidad específica.

Todos los movimientos contables referentes al seguimiento de fondos estarán codificados para cada proyecto, nunca se utilizarán cuentas genéricas para la mecanización contable de un movimiento, aunque el proyecto sea de escasa relevancia económica.

El mecanismo que ha de cumplirse para el envío de fondos a terreno para los proyectos de cooperación al desarrollo y queda definido por el envío de los datos bancarios y la firma del convenio de colaboración con la entidad socia local. Una vez enviados los fondos se enviará el justificante bancario del envío de los fondos a la entidad socia local, como acto de transparencia a la espera de que esta última nos certifique la recepción de los fondos. Todos los envíos realizados quedarán registrados en la contabilidad.

La contabilidad en todo momento facilitará información individualizada de cada proyecto referente en las siguientes materias:

- Monto concedido, ingresado y pendiente de recibir.

- Fondos enviados a terreno, ejecutados y pendientes de ejecutar.
- Movimientos y saldos en las cuentas corrientes específicas en sede.

Por consiguiente, siguiendo los procedimientos elaborados por ONAY, se garantiza la trazabilidad de los fondos finalistas obtenidos, controlando todo el proceso desde que se ingresan en el banco hasta que estos llegan a su destino para la ejecución del fin para el que fueron otorgados.

Esta acción es llevada a cabo por el departamento de contabilidad y finanzas.

❖ Auditoría de cuentas.

Las cuentas anuales de la organización contienen información clara y detallada sobre las ayudas y donaciones recibidas y su ejecución, de forma que puedan ser sometidas a una Auditoría de Cuentas elaboradas por auditorías externas. Cuando la normativa de la parte donante así lo establezca, se realizan auditorías específicas a sus proyectos.

❖ Seguimiento y evaluación del proyecto.

La fase comienza en el momento de la comunicación de la aprobación o concesión del proyecto y finaliza con el cierre del expediente, entendiéndose como un análisis de la pertinencia, la eficacia, eficiencia, la viabilidad y el impacto de la intervención.

El procedimiento completo está descrito en el documento de "Política de seguimiento y evaluación de proyectos internacionales".

Esta acción es llevada a cabo por el departamento de cooperación y finanzas.

❖ Comunicación con entidades socias, donantes y financiadoras.

La justificación de subvenciones y ayudas de proyectos financiados por instituciones públicas que dispongan de normativa al respecto se lleva a cabo en base a lo establecido en ellas, trasladándose a las contrapartes las condiciones dispuestas por la entidad financiadora para dar un correcto cumplimiento de las mismas.

Respecto a las personas donantes particulares y privadas, reciben información sobre las actividades de la organización a través de diferentes canales:

- Página web.
- Memoria anual de actividades en donde se muestra los proyectos en ejecución y la distribución de los montos por países, disponible en la página web.
- A través de las redes sociales y por contacto directo a través de correo electrónico.

Esta acción es llevada a cabo por el departamento de finanzas.

POLÍTICA DE PERSONAL ONAY

INTRODUCCIÓN

Consideramos que el equipo humano que conforma la organización es nuestro actor clave y estratégico para que la misión y visión de ONAY sea una realidad en todos los países en los que trabajamos.

Este equipo lo conforman tanto el personal contratado como el voluntario y no sólo cuenta con las habilidades técnicas y competenciales necesarias, sino que también hace suyos los valores y principios de la organización, reflejándolos en su modo de actuar de cada día y trabajando para el logro de los objetivos y metas que permiten la mejora de la vida de las personas por y para las que trabajamos.

Como organización debemos cuidarles y ofrecerles un entorno favorable que promueva el desarrollo de sus capacidades, su formación y unas medidas de conciliación que les permita equilibrar su vida personal y profesional, todo ello dentro de un marco de relación en el que prime la flexibilidad, la corresponsabilidad, el respeto de y entre las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad.

El objetivo de esta política es diseñar y comunicar un modelo de gestión de recursos humanos que permita atraer, retener y desarrollar a las personas que forman parte de nuestro equipo, haciéndoles partícipes y corresponsables del proyecto de la entidad.

Este modelo de gestión debe fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio, basado en el trabajo en equipo, la orientación a resultados, flexibilidad para adaptarnos a los nuevos retos, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, desarrollo profesional y compromiso de todo el equipo para lograr los objetivos de la organización.

Todo ello, garantizando el respeto a las personas, a la diversidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la alineación de los intereses profesionales del equipo con los objetivos de ONAY.

La Junta Directiva de ONAY será la responsable última de velar y evaluar el cumplimiento de los principios contenidos en la presente política.

Su ámbito de aplicación se extiende a todas las personas que cuenten con contrato laboral con la Asociación Organización Navarra para la Ayuda entre los Pueblos, independientemente de la modalidad contractual que se adopte.

PRINCIPIOS

Esta política se sustenta sobre una serie de principios que orientan su desarrollo y aplicación y que deben presidir la gestión de las personas. A destacar:

- ❖ La gestión de las personas es una responsabilidad de la dirección de ONAY, como impulsar y velar por el cumplimiento de las políticas de recursos humanos que se desarrollen en la organización.
- ❖ Nuestra estructura organizativa y las personas que la componen han de caracterizarse por una flexibilidad que permita, mediante una revisión continua, adaptarnos a la evolución de nuestro entorno, ser eficientes, asegurar la consecución de nuestros objetivos estratégicos y la correcta ejecución de nuestros proyectos.

- ❖ Disponer de una propuesta de valor que favorezca la atracción, retención y desarrollo del talento, que contenga: una retribución competitiva, dentro de los marcos de eficiencia que han de primar en toda la organización, el respeto a la igualdad de oportunidades y a la legislación vigente, nuestro trabajo con las personas más desfavorecidas y medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal y profesional.
- ❖ Mantener y reforzar una cultura donde la compensación y el desarrollo de las personas esté en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos. El cumplimiento de las responsabilidades y los objetivos individuales, además de contribuir a hacer posible los resultados necesarios en cada proceso y el logro de los objetivos del conjunto de la organización, es un eje que rige la gestión de las personas y que se vincula con los diferentes ámbitos de recursos humanos, en particular con el desarrollo, promoción y compensación. El desarrollo de acciones efectivas para retener y fidelizar al personal de alto potencial estará vinculado a su contribución a la entidad y alineará el desarrollo de las personas con las estrategias y objetivos de la organización.
- ❖ Nuestro entorno y los proyectos que nuestra organización lleva a cabo requiere de personas que tengan una formación y una actitud de interés y aprendizaje continuo. Las personas, como miembros de nuestro equipo, son las principales responsables de su propio desarrollo y progreso, ofreciendo la organización en función a sus posibilidades, los cauces necesarios para una correcta canalización de esa actitud y compromiso de las personas hacia su formación, ya sea a través de cursos de formación, participación en diferentes proyectos o acompañamiento de sus responsables para enfrentarse a nuevos retos.
- ❖ Fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio basado en el trabajo en equipo, la orientación a resultados, flexibilidad para adaptarnos a los nuevos retos, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, desarrollo profesional y compromiso de todo el equipo para lograr los objetivos de la organización.
- ❖ Garantizar un entorno respetuoso con las personas, ya que cada una de ellas tiene una responsabilidad directa en la forma en la que coopera con las demás.
- ❖ Velar por que las personas que forman parte de la organización estén alineadas con lo dispuesto en la misión, visión y valores de ONAY y, por ende, con las conductas éticas recogidas en el Código de Conducta de la organización.

Principios de actuación en materia de selección y contratación

A destacar:

- ❖ Desarrollar un proceso de selección que:
 - ✓ Garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad.
 - ✓ Vele por la imparcialidad y objetividad, teniendo en consideración únicamente criterios de mérito, capacidad, idoneidad y honorabilidad.
 - ✓ Asegure la transparencia de los procesos.
 - ✓ Mantenga la absoluta confidencialidad de las personas candidatas.
- ❖ Asegurar que las vacantes se definan tras un proceso de evaluación e identificación

de la necesidad de incorporar talento que contribuya a la correcta implantación y/o ejecución de los objetivos de la Organización y bajo los parámetros presupuestarios disponibles.

- ❖ Garantizar que los procesos se realizan de forma transparente, mediante la difusión interna y externa de las vacantes existentes, salvo aquellas que por confidencialidad no puedan ser objeto de dicha difusión.
- ❖ Facilitar y promover la promoción interna para asegurar oportunidades de desarrollo profesional a nuestro equipo, asegurando que se realice en igualdad de oportunidades, en función de la adecuación de la persona al perfil requerido, sus competencias, su afán de superación, actitud de desarrollo y flexibilidad para asumir nuevas responsabilidades.
- ❖ Asegurar que las personas que forman parte del proceso de selección no tienen vinculación personal o profesional con las personas candidatas que participen en el mismo, evitando de esta forma cualquier posible conflicto de interés y/o devolución de favor que pudiera existir y garantizando la objetividad y transparencia de los procesos.
- ❖ Presentar a las personas candidatas una propuesta de valor que contenga: una retribución competitiva, una organización que respete la igualdad de oportunidades y la legislación vigente, que proporcione medidas de conciliación de vida personal y profesional y que permita que las personas contribuyan con su trabajo a la mejora de las condiciones de vida de las personas para las que trabajamos.
- ❖ Promover una contratación a largo plazo.
- ❖ Asegurar que las personas que se incorporen al equipo están alineadas con los principios y valores de ONAY y contribuyan a mejorar las condiciones de los más desfavorecidos.

Principios de actuación en materia de desarrollo del talento

- ❖ La gestión del talento es un aspecto clave para asegurar que contamos con las capacidades requeridas para llevar a cabo los retos de nuestra organización y promover el crecimiento profesional de nuestro equipo. Una de las vías para esa gestión es la formación, teniendo como principios de actuación:
 - ✓ Contar con un proceso formativo sistemático y continuo que forme parte de una estrategia integral, alineado con los objetivos institucionales, los retos de los equipos y los de cada persona que forma parte de ONAY. Así, la organización de programas de formación debe tener una finalidad definida y estar directamente vinculados a la consecución de los objetivos de la organización.
 - ✓ Los planes de formación serán un instrumento que impulse el desarrollo de las personas, abran oportunidades de promoción interna, aseguren la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adecuación de las capacidades de nuestro equipo para afrontar nuestros retos y objetivos institucionales.
 - ✓ Asegurar la rentabilidad de la formación, diseñando programas formativos que contribuyan al desarrollo de la persona, a la consecución de nuestros objetivos y mejoren la eficacia y calidad de nuestra intervención en favor de los más desfavorecidos.

✓ Las personas que forman parte de ONAY han de contar con un interés de aprendizaje continuo que haga posible su propio desarrollo, su promoción profesional y así también dar respuesta a los cambios que se producen en nuestro sector y en el trabajo que se lleva a cabo en los países.

Principios de actuación en materia de compensación

Contar con una propuesta de valor para nuestro personal es clave para atraer y retener a las personas dentro de nuestra organización. Esta propuesta no sólo ha de estar compuesta por una parte retributiva, sino también por unos elementos no salariales que generen un entorno favorable y enriquecedor para las personas que trabajan en ONAY.

Los principios que tienen que regir a la hora de definir esa propuesta de valor son:

- ❖ La retribución debe guardar coherencia con la misión, visión, principios y valores de nuestra organización y basarse en criterios de eficiencia para garantizar la sostenibilidad de esta y el desarrollo de los proyectos de intervención.
- ❖ Nuestro sistema de retribución debe tener en cuenta tres aspectos: ser motivador para las personas, asegurar la equidad interna y ser competitivo externamente.
- ❖ Mantener y reforzar una cultura donde la compensación y el desarrollo de las personas esté en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos. Reconociendo y recompensando el desempeño de cada persona y los resultados alcanzados garantizando en todo momento la ausencia de cualquier tipo de discriminación.
- ❖ Impulsar medidas de conciliación de la vida personal y profesional que permitan un entorno favorable para las personas.
- ❖ Fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio en el que:
 - ✓ Se incentive la participación de las personas en la gestión y objetivos estratégicos de ONAY.
 - ✓ Cualquier forma de acoso moral o sexual será no sólo prohibida, sino que se asegurará y promoverá, de forma activa, su identificación para ser eliminada de forma inmediata.
 - ✓ Se construya una relación de confianza entre el equipo de trabajo. Así, el comportamiento del personal directivo de la organización debe orientarse a generar y mantener la confianza mediante el ejercicio constante de nuestros principios y valores, siendo esencial que sean personas proactivas en informarse de la forma en que sus personas colaboradoras se sienten en la organización, prioricen esta responsabilidad, den feedback sobre su desempeño y apliquen mejoras continuas en su gestión.

Principios de actuación en materia de seguridad y salud

Conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable ha de ser una de nuestras prioridades, respetando e impulsando las siguientes directrices:

- ❖ Integrar criterios de seguridad y salud en todos los procesos y ámbitos en los que trabajamos.

- ❖ Identificar, controlar y evaluar los riesgos asociados al trabajo.
- ❖ Asegurar la adecuación entre las personas y su posición a través de la vigilancia de la salud y la formación.
- ❖ Garantizar el cumplimiento legal en materia de seguridad y salud laboral de acuerdo con cada legislación, intercambiando las mejores prácticas e impulsando una cultura de excelencia en la prevención de riesgos.
- ❖ Facilitar la participación de los equipos en la promoción de la seguridad y salud para aumentar los estándares mínimos de seguridad.
- ❖ Fomentar en las personas comportamientos respetuosos, evitando riesgos innecesarios para la seguridad, salud y bienestar propio y/o ajeno, así como minimizando el impacto en el medio ambiente.

POLÍTICA DE PARTENARIADO

INTRODUCCIÓN: MOTIVACIÓN Y CONTEXTO

A lo largo de su trayectoria de más de 30 años de cooperación al desarrollo, ONAY ha ido consolidando de facto un determinado estilo de hacer cooperación que, entre otras características, apuesta por promover el protagonismo local, en concreto de la sociedad civil local. Esto ha supuesto que se hayan ido estableciendo estrechas relaciones de partenariado o asociación con organizaciones de la sociedad civil de cada uno de los países donde colabora.

La motivación de elaborar un documento de política sobre la colaboración con las entidades socias locales es la de sistematizar las prácticas, aprendizajes y opciones institucionales adoptadas a lo largo de los años, de forma que puedan constituir una referencia clara para las personas miembros de la asociación, especialmente para las implicadas directamente en el trabajo del departamento de cooperación.

NORMATIVA DE REFERENCIA

ONAY está constituida como asociación y, por tanto, se rige por la ley orgánica que regula dicho derecho, por su normativa de desarrollo y por sus propios estatutos.

Esta personalidad jurídica exige que la organización cumpla una serie de deberes legales en el desarrollo de su misión social. Además, por tratarse de una asociación declarada de utilidad pública, existen algunas obligaciones cualificadas. Por ello, por ejemplo, debe presentar anualmente una memoria de sus actividades, así como una memoria económica -acompañada de un informe de auditoría de cuentas- ante el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior. Igualmente, tiene un conjunto de obligaciones fiscales, laborales y de seguridad social establecidas por las normas de referencia de cada uno de estos campos.

ONAY ha consolidado a lo largo de su trayectoria una política de riguroso cumplimiento de sus obligaciones legales, e incluso yendo más allá, se ha comprometido con estándares más exigentes de excelencia, transparencia y buen gobierno, en aplicación del Código de Conducta de la Coordinadora Española de ONGD y de la herramienta de indicadores de transparencia y buen gobierno.

Debido a que la mayor parte de sus acciones de cooperación se financian al menos parcialmente con fondos públicos, ONAY debe trabajar dentro del marco normativo establecido por la Ley 38/2003 General de Subvenciones, el Reglamento que la desarrolla y el Real Decreto 794/2010, así como las bases reguladoras establecidas por cada administración pública para las diferentes convocatorias de subvenciones.

Como entidad beneficiaria de dichas subvenciones, ONAY asume la responsabilidad del cumplimiento de este marco normativo frente a las administraciones públicas y trabaja con sus entidades socias locales para que puedan entender dicho marco normativo y aplicarlo.

Además, ONAY se compromete a respetar las normativas legales vigentes del país en el que se desarrolla su trabajo, siempre y cuando no vayan en contra de los derechos fundamentales de las personas, y demanda de sus entidades socias locales igual compromiso en el cumplimiento de las leyes, lo cual se refleja en los Convenios de Colaboración que firma con ellas para cada proyecto apoyado.

La relación con entidades socias locales se enmarcará en los principios recogidos en el Convenio de Colaboración, desde un planteamiento de solidaridad, respeto y promoción del protagonismo de las propias comunidades en su desarrollo.

ALCANCE DE LA POLÍTICA

Este documento de política pretende establecer:

- Los principios básicos en que se asientan las relaciones de partenariado o asociación de ONAY con sus entidades socias locales,
- Los criterios de selección de entidades socias locales, tanto por tipo de organizaciones, como desde el punto de vista temático y geográfico,
- Los criterios generales de selección de acciones de desarrollo a apoyar.

PRINCIPIOS BÁSICOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN DE ENTIDADES SOCIAS LOCALES

Por opción institucional, ONAY establecerá sus relaciones de colaboración con entidades socias locales en el Sur que sean organizaciones de la sociedad civil. ONAY valora positivamente que estas entidades socias locales establezcan relaciones de colaboración y/o coordinación con las autoridades e instituciones públicas locales, pero su relación directa de partenariado será con las organizaciones sociales, no con las instituciones públicas, con el objetivo de que cada acción de desarrollo apoyada sea al mismo tiempo una oportunidad de fortalecimiento de la sociedad civil local.

ONAY establecerá relaciones de colaboración con organizaciones sociales constituidas según la legislación local del país y que, por tanto, tengan personalidad jurídica propia. ONAY valorará que estas organizaciones tengan una voluntad manifiesta de desarrollar su trabajo con rigor, profesionalidad y transparencia.

ONAY establecerá relaciones de colaboración con organizaciones que trabajen en campos similares a los suyos, promoviendo la incorporación del enfoque de derechos humanos y de género.

ONAY acotará su ámbito de actuación a las prioridades geográficas marcadas por su Plan Estratégico en vigor.

ONAY establecerá relaciones de colaboración con organizaciones sociales con las que haya sintonía en cuanto a los planteamientos de desarrollo. Normalmente, a través de una primera iniciativa de menor calado, se podrá comprobar de forma práctica si existe esa sintonía institucional y un entendimiento para poder avanzar hacia un proceso de colaboración dilatado en el tiempo. ONAY valorará especialmente la cercanía y la actitud que las organizaciones muestren hacia las comunidades con las que se realiza el trabajo, así como la participación en el proceso.

En la relación de largo plazo con sus entidades socias locales, ONAY, partiendo de una actitud de diálogo y de respeto de la autonomía de cada organización, tratará de desarrollar el trabajo de tal forma que constituya una oportunidad de fortalecimiento de la organización, incorporando para ello apoyos a través de intercambios de experiencias, sistematizaciones de experiencias, orientaciones para la realización de evaluaciones internas, apoyos en formación o en asistencias técnicas, etc.

ONAY procurará mantener una comunicación muy fluida con sus entidades socias locales, utilizando los medios de comunicación disponibles que se adapten a cada situación (email, teléfono, skype) y desarrollando una programación de viajes a terreno cuando se considere oportuno. Además, ONAY será proactiva en comunicar a sus entidades socias locales, con actitud de transparencia y rendición de cuentas, los aspectos importantes de su vida asociativa (envío de memoria anual, compartir información sobre misión, visión, valores, plan estratégico, compartir estudios y publicaciones relevantes, etc.)

La relación que ONAY busca establecer con sus entidades socias locales pretende ir más allá de la financiación de proyectos. Por ello, la colaboración se intenta asentar sobre procesos de desarrollo identificados conjuntamente que permitan a ambas instituciones proyectar su trabajo a medio y largo plazo. Además, ONAY procurará extender la relación más allá de las acciones de cooperación al desarrollo, aprovechando los encuentros para compartir ideas sobre la situación política, económica y social de las zonas de trabajo, sobre las campañas de sensibilización e incidencia de ambas organizaciones, o incluso consultará a las entidades socias locales para la evaluación de su plan estratégico y la elaboración del siguiente.

CRITERIOS GENERALES DE SELECCIÓN DE ACCIONES DE DESARROLLO

De cara a la valoración y selección de acciones de desarrollo a apoyar, ONAY tendrá en cuenta, además de la coherencia con sus prioridades geográficas y sectoriales establecidas en los correspondientes documentos de estrategia país aprobados por la Asamblea, los siguientes criterios generales:

- Surgir de la iniciativa local, aun cuando sea con el estímulo exterior. El proyecto ha de ser respuesta a una necesidad sentida por la población destinataria, buscando favorecer procesos que permitan la identificación de los problemas y la búsqueda de las soluciones por la propia población sujeto.
- Contar con participación local en todo lo posible, tanto en la concepción, como ejecución y desarrollo del proyecto, dentro de las posibilidades de la propia comunidad.
- Tener una actitud de respeto hacia las culturas de las comunidades participantes, e incluirlas en el diseño de las propuestas.
- Promover los derechos de las poblaciones en situación de pobreza económica y/o de marginación y exclusión social.
- No introducir discriminaciones por razón de raza, sexo o credo en cuanto a las personas que participan.
- Integrarse en un marco más amplio de desarrollo, es decir, se valorará que el proyecto no sea una acción aislada, sino que forme parte de un proceso más amplio que se esté desarrollando o se prevea desarrollar en la misma zona.
- Cooperación no oficial tanto en origen como en destino. ONAY es un cauce de solidaridad de la sociedad civil española con los países del Sur y, por tanto, canaliza iniciativas privadas, no públicas (aunque cuenten con subvenciones públicas), de cooperación al desarrollo; del mismo modo, se da prioridad al apoyo a acciones que surjan de diferentes agentes de la sociedad civil (ONG locales, grupos comunitarios, asociaciones campesinas, asociaciones de mujeres, etc.) de los países en que

ONAY colabora.

- ONAY apoya iniciativas que serán ejecutadas por organizaciones locales, buscando para ello entidades socias locales fiables, con las que se procura establecer relaciones de colaboración con continuidad. Se prioriza, por tanto, el trabajo con organizaciones con las que ya hay una satisfactoria experiencia. En el caso de nuevas entidades socias locales, siempre se comenzará con una iniciativa pequeña que permita contrastar la sintonía en los planteamientos y formas de trabajo entre ONAY y la nueva entidad socia local.
- Procurar el apoyo de las autoridades locales competentes. ONAY valora muy positivamente la concertación de las instituciones ejecutoras de los proyectos con las autoridades locales (alcaldías, ministerios, autoridades departamentales, etc.) buscando apoyos que hagan viables las iniciativas.
- Coherencia interna de la acción en cuanto a los objetivos, resultados, actividades y presupuesto planteados frente a la necesidad a la que se quiere dar respuesta.
- Ser viable técnica y económicamente.
- Promover un desarrollo ambientalmente sostenible.
- Incorporar la perspectiva de género, de manera que en ningún caso se establezcan acciones discriminatorias o que atenten contra la dignidad de la mujer, y promoviendo de forma expresa la participación, promoción y protagonismo de las mujeres.
- Incorporar el enfoque basado en derechos.
- Tener un efecto perdurable en el tiempo. ONAY trabaja con un enfoque de desarrollo, buscando actuar sobre las causas de los problemas, de manera que se produzcan soluciones durables, que se prolonguen en el tiempo después de la finalización del propio proyecto.
- ONAY priorizará el apoyo a procesos de desarrollo que busquen consolidar resultados de desarrollo en las comunidades implicadas a través de su apropiación del propio proceso. Con todo, los procesos deben tener una duración limitada en el tiempo, evitando crear situaciones de dependencia exterior permanente. En este sentido, deben prever la posible transferencia en el futuro, es decir, las condiciones en que la población beneficiaria pueda asumir la gestión directa de las iniciativas que la intervención puso en marcha.
- Se dará prioridad a la continuidad de un proceso ya iniciado sobre el apoyo a una nueva iniciativa.

ACUERDOS O CONVENIOS DE COLABORACIÓN

La colaboración establecida con cada entidad socia local para cada acción de desarrollo apoyada se plasmará en un convenio de colaboración que identificará a las partes, enmarcará la acción estableciendo la referencia a los documentos de formulación y a los presupuestos, recogerá las aportaciones, obligaciones y compromisos de cada parte, establecerá los fundamentos básicos del sistema de seguimiento y justificación, así como la periodicidad de los informes.

El convenio será firmado por las personas representantes legales de las organizaciones

que participan. En anexo se presenta el formulario modelo para los convenios de colaboración.

ANEXO: MODELO DE CONVENIO DE COLABORACIÓN CON SOCIOS LOCALES

CONVENIO DE CORRESPONSABILIDAD

ENTRE _____ y
Organización Navarra de Ayuda entre los Pueblos-ONAY PARA EL DESARROLLO DEL
PROYECTO: _____

Pamplona, a _____.

DE UNA PARTE: Don/Doña _____, mayor de edad, con DNI número _____

Interviene en calidad de director/a de la **Organización Navarra para la Ayuda entre los Pueblos ONAY**, domiciliada en la Avda. Baja Navarra, N^a 64, 1^o., 31006 – Pamplona - Navarra (España).

DE OTRA PARTE: _____

Interviene, _____

Ambas partes se reconocen con suficiente capacidad de obrar e interés legítimo para suscribir el presente convenio de colaboración y

EXPONEN:

1.- Que _____ y **ONAY**, son organizaciones autónomas e independientes, que comparten los mismos valores y principios básicos. Éstos guían sus respectivas misiones como entidades sociales comprometidas con la sensibilización social, la ETCG, el desarrollo humano y social en el Norte y en el Sur, la defensa de los derechos humanos y la justicia social.

2.- Que la aplicación efectiva del presente convenio está referida a la cooperación entre ONAY e _____ en la ejecución del Proyecto “_____”, para el que la _____ ha concedido una subvención de _____ € en la convocatoria de subvenciones a proyectos de cooperación de la convocatoria de _____.

ESTIPULACIONES:

Primera: _____ y ONAY acuerdan, a través de la firma de este Convenio de Colaboración, la formación de un **Consorcio o Alianza** temporal entre ambas organizaciones cuya finalidad es el desarrollo de dicho Proyecto. Ambas partes tienen conocimiento del

Segunda: _____, como entidad local, es responsable de la ejecución directa en terreno, así como el seguimiento y evaluación de las actividades programadas en el proyecto.

Tercera: ONAY, como entidad solicitante de la subvención concedida por _____, asumirá cuantos derechos y obligaciones deriven de la normativa que regula dichas ayudas.

Cuarta: El monto total del proyecto es de _____, lo restante hasta completar el presupuesto total del proyecto.

Quinta: El plazo para la ejecución del proyecto es de _____ **meses** máximos, computables a partir del día _____. La justificación se realizará mediante _____. Este informe final auditado del proyecto subvencionado deberá presentarse en un plazo no superior a los seis meses a partir de la fecha de finalización de este. Además del informe final, que será acumulativo, la entidad subvencionada deberá remitir dos informes intermedios del desarrollo del proyecto, de carácter descriptivo y financiero, a los 6 y 12 meses del plazo de ejecución del proyecto. Este informe deberá incluir las facturas justificativas del gasto realizado.

Sexta: Tanto _____ como ONAY tienen la obligación de ser diligentes en el uso de estos fondos para aplicarlos únicamente y de la mejor manera a la obtención de los objetivos del proyecto. Por consiguiente, la gestión de los fondos comunes será transparente y estará sujeta a controles internos y externos. Ambas partes cumplirán con su obligación de rendir cuentas.

Séptima: Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos en el proyecto pasarán a ser propiedad de la población sujeto y, si ello no fuera posible, de la entidad socia local _____, garantizándose la continuidad de uso para el que se ha concedido la subvención.

Octava: Para evitar conflictos que puedan surgir entre ambas partes en relación con la ejecución del proyecto se establecerán cauces de comunicación suficientes para lograr el establecimiento de los registros pertinentes relacionados con las incidencias, desviaciones, recomendaciones y reajustes del proyecto.

Novena: A pesar de todo ello y en el caso de que puedan surgir conflictos entre ambas partes, las mismas se comprometen a buscar una salida pactada con el objetivo de que sea la población sujeto la menos perjudicada de dicho conflicto. Igualmente, _____ y ONAY aceptan el marco normativo de sus países de origen en el caso de que fuera necesario depurar cualquier tipo de responsabilidad derivada de la errónea ejecución del proyecto.

Décima: Las partes firmantes asumen la responsabilidad directa y solidaria sobre la totalidad del proyecto siendo la vigencia de este hasta los cinco años posteriores a la resolución de la de aprobación del Informe Final del Proyecto
“ _____ ”.

Y en prueba de su conformidad, firman el presente convenio, y a un solo efecto, a _____.

**Organización Navarra de Ayuda
entre los Pueblos - ONAY
Fdo.**

**Entidad socia local
Fdo.**

POLÍTICA DE COMPRAS

DESCRIPCIÓN:

Se denomina Política de Compras a los criterios generados en cualquier proceso de adquisición que trasladan los valores, principios y pautas de conducta de ONAY en cualquier relación cliente y proveedor que se realice en la entidad.

OBJETIVO:

El objetivo de la Política de Compras de ONAY es entregar a sus entidades colaboradoras las bases bajo las cuales se debe ejecutar una acción de compra (de productos y servicios), a modo de establecer un estilo de gestión que garantice objetividad, transparencia y excelencia en el proceso de compra y lograr una óptima gestión en términos de eficiencia para satisfacer el objetivo perseguido en la compra.

1. Conductas de compra.

Se espera que todas las entidades colaboradoras guíen sus conductas y decisiones de compra en las prácticas y en los valores de ONAY.

2. Prácticas de compras

Será responsabilidad de todas las entidades colaboradoras involucradas directa o indirectamente en las actividades de compras, y particularmente de las personas supervisoras directas, resguardar en todo momento el buen nombre de ONAY, estableciendo y preservando relaciones adecuadas entre la entidad y sus entidades proveedoras corporativas y garantizando el uso de prácticas de compras inobjectables.

Las siguientes prácticas deben ser consideradas en toda acción de compra:

- a) Considerar primero el interés de ONAY en todas las decisiones de compra por sobre el interés particular de las áreas.
- b) El personal encargado de interactuar en la adquisición de productos y servicios para ONAY debe colocar órdenes de compra y preparar contratos con proveedores sin incurrir en favoritismos de ninguna índole, privilegiando únicamente el interés global de la entidad.
- c) Toda compra o acuerdo con proveedores debe estar previamente autorizada por la instancia con las facultades o atribuciones de compra necesarias. No se debe comprometer recursos de la entidad ni celebrar contratos o generar órdenes de compras sin atribuciones para ello.
- d) Tampoco se podrán comprometer o adelantar fondos sin las correspondientes garantías de fiel cumplimiento cuando corresponda.
- e) Promover una sana competencia entre los proveedores para obtener el máximo valor añadido sin perder de vista la misión del ONAY en cuanto a desarrollar relaciones con proveedores de mutuo beneficio, de largo plazo, con altos estándares de calidad, cumplimiento y de transparencia.
- f) Promover y fortalecer continuamente la transparencia, eficiencia y agilidad de los procesos de compra.
- g) No actuar con indiferencia o pasividad frente a prácticas de compra observadas que sean impropias o reñidas con el código de conducta de ONAY o con la política de

compras.

3. Conflictos de Intereses

Una entidad o persona colaboradora no deberá participar en ninguna actividad o decisión que involucre un conflicto de interés real o potencial para la entidad.

Las personas colaboradoras que tengan alguna relación patrimonial con una empresa proveedora o de parentesco hasta segundo grado con alguno de sus personas socias principales o ejecutivas que toman decisiones de compra, deberán abstenerse de participar en las decisiones de compra relacionadas con esta entidad proveedora.

Lo que corresponde en estos casos u otros que priven a la persona colaboradora de la necesaria independencia y neutralidad, es abstenerse de tomar cualquier decisión e informar a su persona superior directa y proveedoras y proveedores para resolver cómo se administrará la relación con esta entidad proveedora, si fuese esta una proveedora debidamente cualificada debidamente calificado para operar con ONAY.

4. Regalos e Incentivos

Ninguna persona colaboradora involucrada en la gestión de compra debe usar su autoridad o posición en la organización para beneficio personal.

Para preservar la imagen e integridad de la persona colaboradora y de la entidad, como regla general, no deben aceptarse regalos o incentivos de entidades o personas proveedoras, salvo obsequios o invitaciones de cortesía de pequeño valor intrínseco y de forma esporádica.

5. Política de entidades y personas proveedoras

La Política Administración de entidades y personas proveedoras se sustenta en mantener una relación comercial con nuestras proveedoras de mutuo beneficio, lealtad en el tiempo y altos estándares de calidad, cumplimiento y transparencia.

Los principios de actuación con entidades y personas proveedoras:

a) Relación de largo plazo y rentable

En las decisiones de compra, ONAY privilegia la relación comercial y de servicio sostenible en el largo plazo y rentable tanto para ONAY como para sus entidades y personas proveedoras sobre sus beneficios exclusivamente de corto plazo.

b) Cumplimiento de compromisos

Es intrínseco de la ética empresarial de ONAY el garantizar siempre el cumplimiento de los compromisos adquiridos con nuestras entidades y personas proveedoras. Con este propósito, las personas colaboradoras que efectúen estos compromisos, escritos o verbales, deben estar facultadas para ello.

c) Transparencia y Objetividad en los procesos de compra

El proceso de compra debe garantizar absoluta transparencia en la gestión de las compras y objetividad en la toma de decisiones.

d) Igualdad de oportunidades a entidades y personas proveedoras.

Se debe garantizar la igualdad de oportunidades a todas las entidades y personas proveedoras para que oferten sus productos o servicios a ONAY en un proceso de compra determinado.

e) Evaluación de entidades y personas proveedoras.

Las entidades y personas proveedoras de ONAY deben ser evaluadas en su desempeño como tales, de acuerdo a criterios de evaluación definidos por la entidad y aplicados en función de las características del producto adquirido o servicio contratado la entidad o persona proveedora. Para aquellas proveedoras que obtengan una calificación insuficiente o negativa se deberá tomar acción de regularización o de término de sus respectivos contratos, según corresponda.

f) Formalidad en las relaciones con entidades y personas proveedoras.

La relación comercial con entidades y personas proveedoras debe siempre ser formal y los acuerdos deben estar por escrito. A las entidades y personas proveedoras se les debe responder con prontitud y cortesía.

g) Oportunidad de los pagos

Se debe pagar a las entidades y personas proveedoras oportunamente de acuerdo a las condiciones pactadas en los respectivos contratos, sin distinción de Proveedora, para agilizar y priorizar el proceso de pago que debe ser conocido por la entidad o persona proveedora.

h) Preferencia de Economía Social y Solidaria

Las empresas pertenecientes a REAS tendrán preferencia a la hora de formalizar contratos o compras esporádicas frente a otros modelos de negocio.

POLÍTICA DE COLABORACIÓN CON EMPRESAS

INTRODUCCIÓN/MOTIVACIÓN

Desde hace muchos años, ONAY ha venido manteniendo relaciones de colaboración con empresas desde el convencimiento de que, como actores sociales, tienen también un papel y una participación en la cooperación al desarrollo, en la línea que va marcando la sensibilidad de nuestra sociedad.

En este ámbito, las empresas tienen la oportunidad de aportar a sus personal y clientela y clientes un valor añadido a la relación laboral o comercial respectivamente, identificándose con ellos mediante iniciativas solidarias que pueden ayudar a reforzar el vínculo entre personal y empresa y también pueden ayudar a mejorar la imagen de la empresa ante su clientela actual y potencial.

Para ONAY, el establecimiento de colaboraciones con empresas supone tanto la posibilidad de contar con apoyos diversos para el desarrollo de sus proyectos de cooperación como la oportunidad de desarrollar acciones de sensibilización con proyección a la propia empresa, al conjunto de su personal e incluso a su clientela.

El interés que ha despertado la Agenda de Desarrollo de Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), junto al incremento de la atención de las empresas a su dimensión ciudadana (a través de la RSC), motivan a ONAY a avanzar en sus planteamientos y desarrollar una política de colaboración actualizada, más completa y con más valor añadido, con relaciones más transformadoras en las que pueda aportar la riqueza de más de 30 años de experiencia en cooperación y solidaridad.

ALCANCE DE LA POLÍTICA

Este documento de política tiene la finalidad de definir los principios y criterios sobre los que ONAY quiere construir sus relaciones de colaboración con empresas y marcar orientaciones prácticas para el desarrollo de un nuevo modelo de relación con estas.

El planteamiento de esta política tiene alcance en el ámbito de las relaciones no regladas con empresas. No incluye las relaciones que se puedan establecer en base a convocatorias públicas de ayudas –con una normativa propia– que las empresas eventualmente puedan hacer.

NORMATIVA DE REFERENCIA

Como organización miembro de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo – España, ONAY debe orientar su actuación con la referencia de los principios establecidos de común acuerdo en el Código de Conducta de las ONGD¹. En este sentido, es especialmente relevante el art. 3.5 que trata sobre las relaciones entre ONGD y empresas, que establece:

“Las relaciones de colaboración con empresas respetarán los valores de independencia, transparencia y eficacia, entre otros, que deben caracterizar el trabajo de las ONGD.

Las ONGD respetarán unos criterios mínimos, acordes con el cumplimiento de los principios contenidos en este Código. En concreto, las empresas con las que se establezca una colaboración deberán:

- Respetar los derechos humanos, así como los tratados y convenciones internacionales sobre trabajadores emigrantes y sus familias, y los relativos a la lucha contra el racismo y la xenofobia.
- Cumplir los ocho Convenios fundamentales de la OIT, referidos al trabajo forzoso, el trabajo infantil y el derecho de sindicación.
- Respetar el medio ambiente, cumpliendo la legislación vigente del país de origen y manteniendo los mismos estándares en cualquier lugar que actúen.
- Respetar la salud pública tanto en sus productos como en sus procesos de producción, cumpliendo la legislación vigente en el país de origen. Las ONGD no se asociarán con ninguna campaña publicitaria que potencie y promueva el consumo de productos dañinos para la salud como el tabaco o el alcohol destilado.
- Las ONGD no establecerán relaciones con empresas que fabriquen armas o trafiquen con ellas”.

Al ser ONAY una asociación declarada de utilidad pública, sus colaboraciones con empresas pueden verse beneficiadas por la aplicación de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, que reconoce el derecho de las empresas aplicar deducciones en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en los porcentajes establecidos por la ley por las aportaciones a entidades no lucrativas que cumplan los requisitos establecidos.

PRINCIPIOS BÁSICOS Y CRITERIOS DE COLABORACIÓN

ONAY potenciará la colaboración con empresas que se acerquen a la dinámica de cooperación al desarrollo movidas por un espíritu fundamental de solidaridad, entendiendo que esta dimensión solidaria tiene efectos beneficiosos y transformadores tanto para las comunidades a las que se dirigen nuestros proyectos en países empobrecidos, países del Sur global como en nuestra propia sociedad y en el interior de las empresas.

ONAY está interesada en la construcción de relaciones de colaboración a partir de un diálogo abierto con las empresas, en el que pueda haber un conocimiento de las respectivas inquietudes, intereses, necesidades y expectativas para poder fundamentar las relaciones en el respeto mutuo.

ONAY busca establecer relaciones de colaboración que no estén reducidas a la recepción de donativos, sino que vayan más allá, implicando beneficios para ambas partes.

En su colaboración con empresas, ONAY procurará establecer relaciones que sean coherentes con la dimensión de solidaridad y con los valores y principios que ONAY defiende y que son compartidos por las organizaciones miembro de la Coordinadora Española de ONGD a través de su Código de Conducta.

ONAY procurará establecer relaciones de colaboración con empresas con las que pueda existir sintonía, a la vista de las respectivas declaraciones de misión, visión y valores, de la imagen pública y de las políticas institucionales. Un posible indicador de esta sintonía, entre otros, es el ser firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

ONAY procurará establecer relaciones de colaboración con empresas con las que pueda tener intereses comunes en función de los sectores, temáticas y/o lugares de trabajo.

ONAY procurará establecer relaciones de colaboración que permitan una participación de la empresa y su personal/sus personas empleadas en la misión de ONAY y una participación de ONAY en la vida de la empresa.

ORIENTACIONES PARA UN NUEVO MODELO DE RELACIÓN

ONAY está convencida de que es más interesante para ambas partes el establecimiento de relaciones estables de colaboración, la construcción de alianzas que permitan ir profundizando en la relación y descubriendo conjuntamente las posibilidades de enriquecimiento y mejora para ambas partes.

La estabilidad en la colaboración puede permitir el desarrollo de procesos más interesantes e intensos que puedan ser tenidos en cuenta en las planificaciones de ambas instituciones.

El modelo de colaboración hacia el que ONAY quiere enfocarse implica relaciones en las que ONAY no solo recibe el apoyo de la empresa, sino que está en capacidad y disposición de aportar valor añadido aprovechando los conocimientos y experiencias acumulados en sus años de trayectoria en el ámbito de la solidaridad y la cooperación.

En esta búsqueda de beneficios recíprocos, ONAY desarrollará un abanico de propuestas de colaboración con la empresa que puedan concretarse en acciones de formación, motivación/sensibilización, asesoramiento y RSC. En cada caso, estas propuestas se adaptarán a la realidad y necesidades de la empresa desde un enfoque de personalización de la colaboración.

Estas actuaciones son coherentes con la misión de ONAY, en concreto con su trabajo de sensibilización, y constituyen una gran oportunidad de desarrollar una labor transformadora aprovechando el espacio de colaboración con la empresa.

POLÍTICA DE INVERSIONES FINANCIERAS

INTRODUCCIÓN

Para obtener una adecuada gestión de los fondos, este documento define la política de inversiones financieras. Este documento está basado en Política de inversiones financieras de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo y se basa en los principios y valores orientadores de la organización.

Nuestra motivación parte de la convicción de que la gestión de los recursos debe ser reflejo de los compromisos de la entidad en términos de ética y transparencia, partiendo de los aprendizajes y trayectoria de la entidad y del sector en general, cumpliendo el marco legal y de autorregulación existente y avanzando en el estricto cumplimiento de los fines estatutarios.

Siendo conscientes de las dificultades que ello entraña, es irrenunciable ser referencia y apostar por unas finanzas éticas y responsables.

OBJETIVO

Lograr una óptima gestión de la tesorería de la entidad dentro del estricto cumplimiento de sus obligaciones y compromisos con sus entidades socias y colaboradoras, así como a entidades e instituciones colaboradoras.

NORMATIVA DE APLICACIÓN

- ❖ Acuerdo de 20 de noviembre de 2003, del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por el que se aprueba el Código de conducta de entidades sin ánimo de lucro para la realización de inversiones temporales, en cumplimiento de la Disposición Adicional Tercera de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero.
- ❖ Estatutos y Reglamento de procedimientos internos de la Coordinadora, que establecen la aprobación por parte de la Asamblea General de socias de las cuentas anuales y memoria económica de la Coordinadora donde se rinde cuentas de la situación y realización de operaciones financieras y los criterios aplicados.

PROCEDIMIENTO Y ALCANCE

Se podrán realizar inversiones de fondos, privados o públicos, en aquellos casos en los que la Junta Directiva y la Dirección así lo consideren, siempre y cuando se haya realizado un análisis comparativo de disponibilidad de fondos y necesidades para la correcta ejecución del plan de trabajo y sea de acuerdo con los principios y criterios de la organización.

Ello será de aplicación para el conjunto de fondos, es decir; públicos, para la realización de proyectos y acciones determinadas; privados, bien destinados a apoyar un proyecto o acción determinada, bien de carácter no finalista y destinados a apoyar el funcionamiento general de la entidad.

Los intereses generados deberán reinvertirse en actividades, reforzando así el cumplimiento de los objetivos y resultados comprometidos, debiendo imputarse gastos dentro del período aprobado, bien sea en la subvención correspondiente o, en general, en el plan de trabajo anual.

PRINCIPIOS Y CRITERIOS

La realización de inversiones se realizará atendiendo a los siguientes principios y criterios:

❖ **Seguridad:**

- ✓ Las inversiones financieras se realizarán en mercados oficiales, en ningún caso en mercados paralelos.
- ✓ Se invertirá exclusivamente en activos financieros de nulo o bajo riesgo, donde el capital invertido siempre esté garantizado y no dependa de la evolución del producto financiero contratado.
- ✓ Se trabajará con entidades de solvencia y alta calidad crediticia demostradas que puedan respaldar dichos activos, siendo preferentes los emitidos por el Tesoro Público Español y las entidades bancarias con las que la entidad suele trabajar.

❖ **Liquidez:**

- ✓ Las condiciones de contratación de los productos financieros -particularmente procedentes de fondos con carácter finalista- vendrán definidas por los plazos de ejecución previstos de las actividades y proyectos, garantizándose en todo momento la disponibilidad de fondos para atender los compromisos adquiridos.
- ✓ En el caso de fondos privados destinados al funcionamiento habitual de la entidad, si bien se dispondrá de mayor margen de actuación, en ningún caso se pondrá en riesgo la capacidad de asumir sus gastos estructurales.
- ✓ Los ingresos generados por fondos externos no finalistas se considerarán ingresos financieros destinados a financiar el funcionamiento y actividades ordinarias de la entidad.

❖ **Rentabilidad:**

- ✓ Este principio tendrá una naturaleza subsidiaria y será tomado en consideración una vez hayan sido valorados positivamente los principios de seguridad y liquidez, buscándose la optimización de sus inversiones.

❖ **Ética y Transparencia:**

- ✓ Los fondos invertidos, con independencia de su origen, mantendrán en todo momento la trazabilidad en cuanto al origen y destino de estos.
- ✓ Se evitará en todo caso el uso de instrumentos financieros meramente especulativos.
- ✓ Los intereses generados serán invertidos respetando la finalidad y criterios asignados al capital invertido, reforzándose y no entrando en contradicción con el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

- ✓ El conjunto de la actividad financiera ejecutada se reflejará debidamente en la Memoria Económica Anual de la asociación y sometido a la aprobación de la Asamblea General.
- ✓ Ante diversas opciones de inversión, y asegurados los criterios de seguridad y liquidez, se promoverá, con independencia de su rentabilidad, la contratación de productos que incorporen criterios de finanzas éticas y/o sean ofertados por entidades de banca ética y/o repercutan en iniciativas de economía social y solidaria.

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

En cumplimiento de la ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y a sus reglamentos asociados, en la Organización Navarra de Ayuda entre los Pueblos ONAY se establecen las siguientes actuaciones:

- La junta directiva y la persona directora de la entidad velarán por que ONAY no sea utilizada para el blanqueo de capitales o para canalizar fondos o recursos a las personas o entidades vinculadas a grupos u organizaciones terroristas.
- El personal con responsabilidades en la gestión debe identificar y comprobar la identidad de todas las personas que aporten o reciban a título gratuito fondos o recursos iguales o superiores a 100 euros.
- En las operaciones de envío de dinero y gestión de transferencias deberá procederse a la identificación y comprobación de la identidad de la otra parte en todo caso. Sin embargo, no será obligatoria la comprobación de la identidad en la ejecución de operaciones cuando no concurren dudas respecto de la identidad de la persona interviniente, quede acreditada su participación en la operación mediante su firma manuscrita o electrónica y dicha comprobación se hubiera practicado previamente en el establecimiento de la relación de negocios.
- ONAY realizará y conservará durante un período mínimo de diez años los registros con la identificación de todas las personas que aporten o reciban a título gratuito fondos o recursos de la asociación. Estos registros estarán a disposición de los diferentes organismos públicos y privados con competencias en el ámbito de la prevención o persecución del blanqueo de capitales o del terrorismo.

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye una herramienta de consulta y guía a través de una serie de procedimientos para el desarrollo de las actividades de comunicación con la ciudadanía por parte de todo el personal laboral y voluntario de la asociación.

En la Planificación estratégica que rige el trabajo de la organización para el periodo 2024-2027 se hace especial hincapié en que del mismo modo que el trabajo de cooperación de ONAY apoya la transformación social y la generación de condiciones de vida justas en los países de intervención, el trabajo de sensibilización y comunicación que la organización realiza en Navarra también debe incorporar esa orientación al cambio social, de forma coherente con los enfoques de derechos humanos, género y sostenibilidad en que se apoya su acción. La organización debe hacer más explícita la teoría de cambio social que está implícita en su trayectoria de actuación.

ONAY debe orientar sus esfuerzos de sensibilización y comunicación hacia la promoción de ciudadanía activa, conjugando su habitual trabajo de análisis de las causas estructurales del hambre, la pobreza y la desigualdad en un plano más global con un esfuerzo orientado a destacar la importancia de la implicación personal y colectiva, haciendo más visible la conexión entre la realidad de las poblaciones con las que trabaja y la realidad existente en España, e incorporando la dimensión vivencial y comprometida. Temas como la desigualdad, la vulnerabilidad, la sostenibilidad, el reconocimiento de los derechos humanos... son universales, pero desde el punto de vista de la generación de ciudadanía activa necesitan ser trabajados desde experiencias concretas y prácticas.

Una de las consecuencias de esta forma de actuar es el compromiso real y efectivo de apertura de la asociación, a través de todas las redes sociales a las que tenga acceso y de los canales tradicionales de teléfono y correo postal, a que cualquier persona que lo desee pueda ponerse en contacto con las sedes de ONAY para solicitar información, realizar cualquier consulta o presentar una queja.

Este manual de procedimientos establece los canales y criterios para ello.

PROTECCIÓN DE DATOS

Todas las personas voluntarias o con relación laboral de ONAY deben conocer y respetar rigurosamente las siguientes normas de funcionamiento, cuyo objetivo es garantizar la seguridad y confidencialidad de cualesquiera datos de carácter personal que gestionamos en el desempeño de nuestro trabajo diario.

ONAY se compromete a no destinar y/o utilizar los datos para cualquier otro fin distinto al expresamente indicado y a no revelar, transferir, ceder o de otra forma comunicar los ficheros ni los datos en ellos contenidos, ya sea verbalmente o por escrito, por medios electrónicos, papel o mediante acceso informático, ni siquiera para su conservación, a ningún tercero.

Desde la entrada en vigor, la nueva Normativa Europea de Protección de Datos (RGPD) incrementa las garantías en el tratamiento de sus datos personales e introduce nuevos derechos. Estas medidas refuerzan su capacidad de controlar la información que comparte con terceros. A continuación, podrá conocer con más detalle nuestra nueva política de

protección de datos.

✓ ¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos?

ONAY, con el CIF: G31449937 y domicilio social en la Avd. Baja Navarra, 64, 1º, 31006, Pamplona, Teléfono: 948176048, Correo electrónico: onay@onay.es

✓ ¿Para qué utilizamos sus datos personales?

Los datos personales que nos ha aportado se tratarán con la finalidad de gestionar correctamente los donativos que haga, incluida la comunicación a la Agencia Tributaria de los mismos para la desgravación en las declaraciones de impuestos, y para hacerle llegar el certificado de dicha aportación. Además, le ofrecemos información sobre las actividades de ONAY, que podrá libremente elegir recibir o no. No se tomarán decisiones automatizadas en base a dicho perfil, sino que utilizaremos sus datos únicamente para remitirle la información mencionada.

Usted tiene derecho a obtener confirmación sobre si en ONAY estamos tratando sus datos personales por tanto tiene derecho a acceder a sus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios.

✓ ¿Por cuánto tiempo conservaremos tus datos?

Los datos personales proporcionados se conservarán mientras dure su relación con la asociación, como donante, persona socia, voluntaria... o durante los años necesarios para cumplir con las obligaciones legales. Usted consiente con la aceptación de esta Política de Protección de datos mientras no solicite su supresión. Podrá oponerse en cualquier momento a la conservación de sus datos para el tratamiento de estos con la finalidad de mantenerle al tanto, comunicándolo por escrito en la siguiente dirección de correo electrónico: onay@onay.es

La base legal para el tratamiento de sus datos está basada en el consentimiento que se le solicita.

✓ ¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?

Puede usted ejercer en cualquier momento el derecho a solicitar el acceso a sus datos personales y su rectificación o supresión, la limitación de su tratamiento, a oponerse al tratamiento, así como el derecho a la portabilidad de los datos, dirigiéndose a la siguiente dirección de correo electrónico: onay@onay.es. Una vez recibida dicha solicitud, atenderemos el ejercicio de sus derechos en los plazos establecidos legalmente y, en caso de no haber obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos, podrá presentar una reclamación a la Autoridad de control, Agencia Española de Protección de Datos: www.agdp.es

TRANSFERENCIA DE DATOS: ¿A QUIÉN COMUNICAREMOS SUS DATOS?

La persona usuaria acepta que puedan ser cedidos sus datos, exclusivamente para las finalidades indicadas en los apartados anteriores, extendiendo para ello a éstas la autorización expresa para el uso del correo postal, teléfono, fax, SMS, correo electrónico

y cualquier medio telemático, a otras entidades que prestan servicios profesionales de alojamiento y gestión de datos que estén situadas fuera del área económica europea, en concreto a las siguientes empresas:

Este Sitio Web incluye Google Analytics, un servicio de analítica Web proporcionado por Google, Inc. Una compañía situada en Delaware, USA con sede oficial en 1600 Amphitheatre Parkway, Mountain View (California), CA 94043 ("Google"), que cuenta con la certificación Safe Harbor.

Google Analytics utiliza "cookies", que son archivos de texto guardados en su ordenador para ayudar al Sitio Web a analizar cuántas personas usuarias utilizan el Sitio Web. La información generada por la cookie sobre el uso del Sitio Web (incluyendo su dirección IP) será transferida y almacenada por Google en servidores de Estados Unidos. Google utilizará esta información con el objetivo de evaluar su uso del Sitio Web, generando informes sobre la actividad del Sitio Web para los operadores del Sitio Web y proporcionando otros servicios que se relacionan con la actividad del Sitio Web y el uso de Internet.

Google también puede transferir esta información a terceros donde sea requerido por la ley o donde tales terceros tratan la información en nombre de Google. Google no asociará su dirección IP con ninguna otra información gestionada por Google. Utilizando este Sitio Web, usted consiente la gestión de sus datos por Google de la forma y objetivos dispuestos arriba.

CESIÓN DE DATOS

La persona usuaria autoriza a la cesión del dato de su correo electrónico a sus contactos en ONAY, con la finalidad de establecer un entorno colaborativo. Asimismo, en el caso de ser requerido al efecto, ONAY comunicará los datos personales de la persona usuaria a las autoridades competentes para cooperar en cualquier investigación.

La revelación de cualquier otro dato personal a un tercero por ONAY para cualquier otro objetivo exigirá el consentimiento previo de la persona usuaria, debiendo informarle ONAY sobre la identidad del tercero y el objetivo de tal revelación.

Cesiones previstas: organizaciones o personas directamente relacionadas con el responsable, organismos de la Seguridad Social, Administración Tributaria, entidades aseguradoras, bancos, cajas de ahorro y cajas rurales, registros públicos.

WEB Y REDES SOCIALES

Actualmente, el canal de comunicación más accesible a la mayoría de la población tanto en España como en el resto del mundo, y especialmente en los países en los que trabajamos, es el correo electrónico, las redes sociales y la propia web.

En la página web oficial de ONAY, en todo momento debe estar visible y accesible la posibilidad de contactar con la organización, bien sea por medios electrónicos, bien facilitando las direcciones de contacto y teléfonos de las diferentes sedes.

En las distintas redes en las que tenemos presencia, Facebook, Twitter... también deberá estar visible y accesible un modo de ponerse en contacto con la organización. Si por su diseño no es posible poner expresamente toda la información de contacto, deberán remitir a la página web www.onay.es

En estas redes que proporcionan a la persona visitante la posibilidad de comentar la información que se presenta y, por tanto, hacer llegar a la organización sus quejas, opiniones y solicitudes de información de manera directa, la coordinadora del área de comunicación será la responsable de contestar a través del mismo medio, y públicamente, las cuestiones que se planteen, en el menor tiempo posible, teniendo como plazo máximo una semana.

La coordinadora puede delegar esta función en el equipo de personas contratadas o voluntarias que se forme dentro del área.

CANAL DE QUEJAS, DENUNCIAS, CONSULTAS Y PETICIONES DE INFORMACIÓN

ONAY cuenta con sede en Pamplona, cuya dirección y teléfono figuran en los registros de asociaciones de las administraciones públicas y es pública y accesible a través de las páginas webs de los registros y de las oficinas de atención al ciudadano.

Independientemente de lo anterior, ONAY, en su página web, documentos institucionales, publicaciones y cualquier tipo de comunicación que se utilice, publicitará el domicilio social de la sede o sedes según corresponda, teléfonos y correos electrónicos, para que cualquier ciudadano o ciudadana pueda ponerse en contacto con la asociación.

Las respuestas a las solicitudes de información, presentación de currículos, solicitudes de financiación de los países en los que no trabajamos, y cualquier otra comunicación general, es responsabilidad de la coordinadora del área de administración. La respuesta se hará llegar exclusivamente a la persona remitente en el menor plazo posible, siendo el límite máximo una semana.

Las reclamaciones y quejas recibidas se remitirán a la persona directora y/o la coordinadora del área a que hagan referencia para su respuesta. Ésta se hará llegar exclusivamente a la persona remitente en el menor plazo posible, siendo el límite máximo una semana.

Las reclamaciones y quejas recibidas, así como su respuesta, se incorporarán a un fichero cuya custodia es responsabilidad de la persona directora. El contenido de este fichero, eliminando los datos de carácter personal que pudiera contener, se presentará a la Junta Directiva al menos una vez al año para su control.