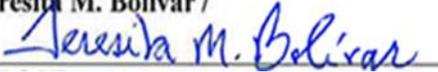




**UNIVERSIDAD ALBIZU
JUNTA DE SÍNDICOS**

**ALBIZU UNIVERSITY
BOARD OF TRUSTEES**

Política Núm./Policy Number: CACII-04	Origen/Source: Comité de Auditoría, Cumplimiento e Integridad Institucional / Audit, Compliance and Institutional Integrity Committee	Frecuencia de revisión/Review frequency: Cada tres años / Every three years
Nombre de la política/Policy Name: Política sobre protección de denunciantes / Policy on Whistleblower Protection		
Aplica a/Applies to: Junta de síndicos, personal gerencial, personal docente y no docente, estudiantes, personal bajo contrato por servicios profesionales y voluntarios / Board of trustees, managerial employees, staff and faculty members, students, contractors on professional services and volunteers.		
Fecha de aprobación por la Junta de Síndicos / Approval date by the Board of Trustees: 18 de febrero de 2014 / February 18, 2014		
Fecha de la última modificación/Date last modified: 25 de junio de 2019 / June 25, 2019		
Nombre y firma de la secretaria interina de la Junta /Board Interim Secretary's name and signature:	Teresita M. Bolívar / 	

1.0 PROPÓSITO

Esta política tiene los siguientes objetivos:

- afirmar el compromiso de la Universidad Carlos Albizu, en adelante UCA, de llevar a cabo sus labores en cumplimiento total con el ordenamiento legal y regulatorio aplicable, al igual que con las normas de conducta profesional y ética establecidas internamente;
- complementar la *Política sobre valores y conducta ética* de UCA;
- proveer un mecanismo para facilitar la denuncia de sospecha o conocimiento directo de actividades indebidas,

1.0 PURPOSE

fraudulentas o ilegales,

- proteger contra represalias a cualquier persona dentro de los grupos integrantes de la organización que radique de buena fe denuncias de tales actividades;
- suplementar (no reemplazar) cualquier procedimiento requerido por ley o reglamento federal, estatal o regulatorio aplicable.

2.0 BASE LEGAL

Esta política, al igual que las guías de cumplimiento, se promulga en virtud de la autoridad conferida por ley a la corporación y ejercitada por la junta de síndicos, además de las obligaciones asignadas al Comité de Auditoría, Cumplimiento e Integridad Institucional de la junta, y la autoridad delegada al presidente de ésta en los estatutos corporativos.

3.0 DEFINICIONES APLICABLES

Para los fines del cumplimiento de esta política aplicarán las definiciones que aparecen a continuación:

3.1 Actuación de buena fe: Se refiere a un acto fundamentado en hechos creíbles. Ocurre cuando un denunciante tiene motivos razonables para creer que la información divulgada constituye una actividad indebida, deshonesta, fraudulenta o ilegal.

3.2 Denuncia: acto de dar aviso de irregularidad; presentación de un informe escrito a una autoridad competente sobre cualquiera de los temas que, sin limitación, se incluyen en la Sección 4.3. No constituye denuncia aquel informe presentado sobre cualquier tema no relacionado a los temas que, sin limitación, se incluyen en la Sección 4.3.

3.3 Denunciante: persona que informa o radica informe relacionado a una actividad que entiende es deshonesto, fraudulento, o ilícito.

3.4 Discrimen: es un acto de una persona a otra persona o a un grupo a partir de criterios

determinados. Es una forma de maltrato. La discriminación puede ser por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas a religiosas, limitación física a mental, ejecución militar, condición de veterano y/o cualquier otra cubierta por La Ley 100 de 1959 de PR, según enmendada,

3.5 Hostigamiento: es una conducta destinada a perturbar o burlarse de alguien de forma insistente. Puede ser amenazante o perturbadora. Normalmente ocurre en el lugar de trabajo, pero no se limita a los predios de la institución o a las horas laborables. El hostigamiento puede ser sexual, verbal, físico, social, psicológico, laboral, mediático, o de intolerancia social. Es dañino al clima organizacional que persigue UCA.

3.6 Hostigamiento sexual: se define como actos sexuales no deseados, inapropiados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas, explícita o implícita de naturaleza sexual, cuando dicha conducta tiene como propósito o efecto:

(a) Cuando esa conducta o acercamiento indeseado tiene el efecto o propósito de amedrentar, amenazar al estudiante o empleado, interferir de manera irrazonable con el desempeño de los estudios de esa persona o cuando crea un ambiente de estudios o de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

(b) Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta o acercamiento indeseado por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones con respecto a cualquier aspecto relacionado con los estudios o empleo de la persona.

(c) Cuando someterse a dicha conducta o acercamiento indeseado se convierte de forma implícita o explícita en una condición para permanecer en la institución de enseñanza como un estudiante o empleado.

3.7 Represalias: Se refiere al despido,

degradación, suspensión o amenaza de cualquier tipo, acoso u otro tipo de discriminación hacia un empleado según los términos y las condiciones de empleo, o actuar en forma dañina hacia cualquier persona, porque se considera que esa persona informó o pudo haber informado o de algún otro modo haya brindado información o haya asistido o participado en una investigación relacionada con una violación de ley, reglamento o una norma externa o interna.

4.0 ENUNCIADO DE POLÍTICA

La UCA requiere que todos sus integrantes observen los más altos estándares de ética empresarial y personal en el desempeño de sus deberes y responsabilidades. Como representantes de la universidad todos deberán cumplir con el ordenamiento jurídico externo aplicable a la universidad, estándares de acreditación y sus reglamentaciones, al igual que con una serie de normas y reglamentos internos que fomentan una conducta íntegra y que dan transparencia a los procesos educativos, administrativos, fiscales y de gobernanza.

Conforme a este requerimiento la universidad está comprometida con una comunicación abierta entre sus integrantes para lo que, entre otras cosas, proporciona el medio para que éstos puedan oficialmente plantear situaciones relacionadas con actividad que pueda infringir el ordenamiento aludido.

4.1 No represalias

La junta de síndicos de UCA establece el compromiso de no tomar represalias, ni amenazar con represalias, contra ningún denunciante que de buena fe informe conducta violatoria de leyes, reglamentos, y normas externas e internas. También protegerá a aquellas personas que, de algún otro modo, brinden información o asistan en la investigación de una denuncia.

4.2 Obligación de denunciar

Será responsabilidad de todos los constituyentes de UCA el radicar denuncias de buena fe si ha sido objeto, o tiene sospecha o conocimiento de cualquier acto o conducta deshonesto, impropia, actividad fraudulenta, uso indebido de recursos o propiedad, o de violación a cualquier ley, reglamento, manual, contrato, código de conducta o política de la organización.

4.3 Actos o conductas ejemplificativas de las mencionadas en el párrafo precedente, sin estar limitado a estos, son las siguientes:

4.3.1 Con relación a normas generales

- Violación a los estatutos corporativos;
- Violación a normas generales o internas de contabilidad, controles internos o auditoría;
- Violación a cualquier código de conducta establecido;
- Violación a normas establecidas para los programas y servicios que se ofrecen;
- Violación a políticas institucionales/corporativas, incluyendo las de conflicto de intereses.

4.3.2 Con relación a leyes y reglamentos

- Violación a disposiciones de fuentes de financiamiento federal o estatal;
- Violación a disposiciones del Código de Rentas Internas Federal para organizaciones exentas bajo la sección 501(c)3;
- Violación a disposiciones del Código de Rentas Internas de PR para organizaciones exentas;
- Violaciones de ley, federal o estatal, incluyendo la ley federal de contrataciones y adquisiciones, o reglamento aplicable;
- Violación a estándares de acreditación;
- Violación a leyes y/o políticas contra cualquier tipo de hostigamiento
- Violación a leyes y/o políticas contra cualquier tipo de discriminación

4.3.3 Con relación a asuntos financieros

- Desfalco; fraude financiero;
- Falsificación o alteración de cheques o de cualquier otro documento financiero;
- Proveer información falsa para beneficio personal o de otros;
- Omisión de información a auditores, donantes, auspiciadores, etc.;

Inflación de ingresos o gastos;

Malversación de fondos, de valores (“securities”);

Robo de dinero, de materiales, de equipo o de otros activos;

Violaciones a contratos;

Irregularidades en la adjudicación de subastas;

Falta en la dirección o la divulgación del dinero o de las transacciones financieras;

Descuentos a personas no cualificadas.

4.3.4 Con relación a recursos o propiedad

Apropiación o uso inadecuado de los activos institucionales, incluyendo, pero no limitándose a dinero, propiedad tangible, secreto de negocios, o propiedad intelectual;

Desperdicio o mala administración de los recursos de la organización;

Reclamaciones falsas o falsa representación de hechos, falsificación de estados de cuenta ante cualquier miembro de la junta de síndicos o los auditores de la universidad.

4.3.5 Con relación a conducta deshonestas

Acto intencional o deliberado para privar a UCA o a una persona de algo valioso, u obtener un beneficio injusto mediante un método engañoso, sugerencia falsa, falta de verdad o cualquier otro método injusto o fraudulento en el cual se tiene fe o se confía;

Falsificación o alteración de cualquier documento o informe de la organización;

Divulgación de información confidencial y propia de la organización a personas externas;

Intercambio y venta de información;

Aceptación de sobornos de parte de contratistas, vendedores, suplidores, auspiciadores o clientes;

Restitución secreta o descuentos;

Destrucción, retiro o uso inadecuado de expedientes, muebles o equipo;

Falsificación de hora de llegada, horas trabajadas, horas extra y asistencia; ausentismo excesivo;

Reclamo de compensaciones por heridas o daños no sufridos;

Apropiación ilegal, aplicación incorrecta de procedimientos, destrucción, remoción o encubrimiento de información;

Uso inapropiado de los sistemas computadorizados, incluyendo el robo de datos almacenados electrónicamente y la piratería de equipo de computadora (“software”);

Uso indebido de equipos electrónicos, oficiales y personales, redes sociales, incluyendo acoso, hostigamiento de diversa índole;

Alteración o falsificación de documentos en papel o en forma electrónica, incluyendo la destrucción inadecuada de documentos electrónicos o de papel.

4.3.6 Con relación a situaciones en el lugar de trabajo

Cualquier tipo de violencia;

Falta de seguridad;

Prácticas indebidas en el empleo

Prácticas indebidas fuera del empleo

Violaciones a la privacidad;

Preocupaciones ambientales;

Abuso de sustancias;

Plagio;

Violación de derechos;

Alegación de represalia contra un empleado que haya radicado una denuncia de buena fe sobre alguno de los temas precedentes.

4.4 Denuncias intencionalmente falsas

Las denuncias intencionalmente falsas, conocidas también como informes de mala fe, harán que se imponga al informante una sanción disciplinaria, que puede alcanzar la finalización

de su relación laboral o de otra capacidad con la universidad. En el caso de un miembro de la junta de síndicos, éste podría ser removido de su cargo por tal acción.

4.5 Confidencialidad

La identidad de los informantes se mantendrá confidencial hasta tanto sea posible, de acuerdo con los requisitos de ley y de las necesidades de legitimidad de toda investigación relacionada.

5.0 PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTA POLÍTICA Y MECANISMO PARA LA RADICACIÓN DE DENUNCIAS DE BUENA FE

Las denuncias de buena fe se someterán por escrito utilizando un formulario preparado específicamente para este fin. Éste se adjunta al documento titulado *Procedimiento para cumplir con la Política de denuncias y denunciantes de buena fe*, el cual también incluye un calendario para la atención de tales denuncias.

Por otra parte, si usted ha sido testigo o ha sido objeto de conducta que pueda ser constitutiva de hostigamiento sexual utilice el procedimiento que aparece en la *Política contra el Hostigamiento Sexual y Discriminación por parte de Directores y Supervisores, Personal Docente o No Docente, Estudiantes y Personas No Empleadas por la Institución*. Excepción a esta norma lo serán los casos que envuelvan al presidente de la universidad o algún miembro de la junta de síndicos, en cuyos casos se utilizará el formulario adjunto al *Procedimiento para cumplir con la Política de denuncias y denunciantes de buena fe*.

6.0 RESPONSABILIDAD POR LA ORIENTACIÓN E IMPLANTACIÓN DE ESTA POLÍTICA

El Comité de Auditoría, Cumplimiento e Integridad Institucional de la junta tendrá la responsabilidad por la orientación, educación y administración de esta política al nivel de la junta de síndicos.

Mientras tanto, la junta de síndicos delega en el presidente de la universidad la responsabilidad por la orientación, educación e implementación de esta al nivel institucional. Conforme a esta delegación, el comité de Auditoría, Cumplimiento e Integridad Institucional asegurará tal implementación y cumplimiento.

7.0 DENUNCIA DE VIOLACIONES A ESTA POLÍTICA

Las violaciones a esta política deberán informarse al Comité de Auditoría, Cumplimiento e Integridad Institucional.

8.0 VIGENCIA

Esta política, según enmendada, entrará en vigor a partir de su aprobación por la junta de síndicos y firmada por el secretario de dicho cuerpo rector.

9.0 ENMIENDAS

Esta política podrá ser enmendada en cualquier momento por la junta de síndicos.