

TÍTULO DE LA POLÍTICA	Denunciante	POLÍTICA	POL-FO-AS-054
SE APLICA A/ ÁMBITO DE APLICACIÓN	IO, CO, Operaciones financiadas por grants, Junta Directiva	PROPIETARIO DE LA PÓLIZA	Director Senior de Auditoría
SUPLICA	N/A	FECHA DE CREACIÓN	26 de febrero de 2018
APROBACIÓN	Equipo directivo del CEO y Junta Directiva	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR	1 de enero de 2023
FECHA DE LA ÚLTIMA REVISIÓN	31 de octubre de 2022	PRÓXIMA FECHA DE REVISIÓN	31 de octubre de 2023

1. PROPÓSITO

ChildFund International ("ChildFund") está comprometida con altos estándares de conducta empresarial ética, moral y legal, así como con una comunicación abierta. En línea con este compromiso, la política de denuncia proporciona mecanismos de denuncia para que los miembros de la Junta Directiva, empleados, prestatarios, beneficiarios y otros terceros ("Denunciantes") planteen sus preocupaciones y quejas. La política también pretende garantizar que los denunciantes estarán protegidos frente a represalias o victimización por denunciar irregularidades.

2. POLÍTICA

- 2.1 ChildFund ofrece mecanismos para comunicar de forma anónima preocupaciones o quejas de buena fe. ChildFund investigará las preocupaciones y quejas comunicadas a través de estos mecanismos anónimos, así como las comunicadas directamente a la Dirección, al Departamento Global de Auditoría ("Auditoría"), al Departamento Global de Recursos Humanos ("GHR"), al Departamento Jurídico ("Legal") y al Comité de Auditoría de la Junta Directiva ("Comité de Auditoría"). La Alta Dirección adoptará medidas disciplinarias adecuadas y coherentes en función de los resultados de estas investigaciones.
- 2.2 El objeto de tales preocupaciones y quejas puede incluir, entre otras, las siguientes categorías:
 - 2.2.1 Cuestiones laborales y DEI (Diversidad, Equidad, Inclusión) - Incluye acoso sexual, discriminación, infracciones de la legislación laboral o de empleo y otras cuestiones relacionadas con el empleo.
 - 2.2.2 Medio ambiente, salud y seguridad - Incluye el abuso de alcohol o sustancias, las salvaguardias antiterroristas, la violencia en el lugar de trabajo y los problemas de salud y seguridad.
 - 2.2.3 Integridad financiera y empresarial - Incluye conflicto de intereses, infracciones legales o reglamentarias, regalos, sobornos o comisiones ilegales, infracción del código ético, falsificación de registros financieros, infracción de las políticas de la empresa.
 - 2.2.4 Uso indebido o apropiación indebida de activos o información de la empresa - Incluye falsificación de contratos, informes o registros, fraude o malversación, robo de efectivo o equipos, uso o divulgación de datos prohibidos, violación de la privacidad de datos de niños y familias, uso no aprobado de marca, propiedad intelectual o instalaciones.
 - 2.2.5 Preocupaciones relacionadas con la protección infantil y de otro tipo - Incluye violaciones de la protección infantil, incidentes de protección infantil, tráfico sexual de seres humanos, explotación y abuso sexual (SEA) .
- 2.3 Los métodos para notificar preocupaciones y quejas se expondrán en las oficinas nacionales y en las sedes de los socios locales. Cuando proceda, se expondrán en inglés y en las lenguas nacionales o locales más habladas en el país respectivo.

- 2.4 Auditoría, GHR y Legal evalúan la naturaleza, legitimidad e importancia de cualquier queja recibida para determinar si es necesario proceder a una investigación más profunda. En consulta con la alta dirección, acordarán una estrategia de investigación basada en las circunstancias alegadas en la denuncia.
- 2.5 Todas las denuncias presentadas se conservarán en un archivo confidencial durante un mínimo de siete años a partir de su recepción, salvo que la ley disponga lo contrario.
- 2.6 Es obligación de la(s) persona(s) que recibe(n) la denuncia proteger la confidencialidad de la persona que la presenta y salvaguardar todos los aspectos de la denuncia y las comunicaciones relacionadas con ella en la medida razonable para investigar suficientemente la denuncia. La identidad del denunciante no debe revelarse de ningún otro modo, salvo que sea necesario para la adopción de medidas administrativas, disciplinarias o judiciales o para garantizar un proceso eficaz en la investigación de las alegaciones formuladas.
- 2.7 La Alta Dirección es la única responsable de aplicar medidas disciplinarias apropiadas y coherentes a quienes infrinjan la ley, el Código de Conducta y Ética Empresarial u otras políticas de ChildFund, incluidos los procedimientos asociados o la política de los manuales de Recursos Humanos adecuados al lugar de trabajo para reforzar nuestro compromiso de cumplir la ley y defender los valores de ChildFund. Las infracciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. Ciertos asuntos pueden ser remitidos a las autoridades legales o a la organización de financiación cuando así lo exija el contrato o la ley para su investigación y/o procesamiento, además de ser tratados a través del proceso disciplinario de ChildFund.
- 2.8 Protección de las personas que presentan denuncias
 - 2.8.1 Se prohíben las represalias contra cualquier persona que presente una denuncia o proporcione información adicional en una investigación. ChildFund tomará todas las medidas apropiadas, y cumplirá con todas las leyes y reglamentos aplicables, para evitar represalias contra un denunciante que presente una denuncia cuando dichas represalias se deban a que dicha persona ha presentado la denuncia.
 - 2.8.2 La protección contra las represalias se aplica a cualquier parte que haya denunciado el asunto o participado en la investigación. Para recibir protección en virtud de esta política, la persona debe:
 - 2.8.2.1. Realizar la denuncia o facilitar la información de buena fe,
 - 2.8.2.2. Tener una creencia razonable de que se ha producido una conducta indebida, o una irregularidad, y
 - 2.8.2.3. Informar de la represalia, a través de los mecanismos expuestos en esta política y en el procedimiento relacionado al que se hace referencia en la sección 7.7 a continuación, tan pronto como sea posible y a más tardar un año después de que el presunto acto de represalia haya tenido lugar.
 - 2.8.3 La transmisión o difusión de rumores infundados no constituye una actividad protegida.
 - 2.8.4 Realizar una denuncia o facilitar información intencionadamente falsa o engañosa constituye mala conducta y puede dar lugar a medidas disciplinarias o de otro tipo, incluido el despido.
3. DEFINICIONES
 - 3.1 Junta Directiva: La Junta Directiva de ChildFund.
 - 3.2 Miembros de la Junta Directiva: Personas que forman parte de la Junta Directiva de ChildFund.
 - 3.3 ChildFund: Incluye la Oficina Internacional ("OI") y las Oficinas de País ("OP"). La política también se extiende a todas las operaciones de ChildFund financiadas por grants.

- 3.4 Empleados: Personal de ChildFund contratado para realizar un trabajo concreto para la organización.
 - 3.5 Dirección: Altos directivos, gerentes, supervisores u otras personas que gestionan o supervisan fondos u otros recursos, incluidos los recursos humanos.
 - 3.6 Actividad protegida: Actividad de un empleado que está protegida frente a las represalias del empresario.
 - 3.7 Alta dirección: Presidente y CEO, Vicepresidentes, Directores Regionales, Directores de OI y Directores Nacionales.
 - 3.8 Represalias: Despido o adopción de cualquier otro tipo de medida adversa contra un empleado por parte de un empleador (a través de la Dirección o de GHR) por participar en una actividad protegida.
4. RESPONSABILIDADES
- 4.1 El Comité de Auditoría de la Junta Directiva es responsable de supervisar el proceso de presentación, recepción y tramitación de las preocupaciones y quejas relativas a los controles internos, asuntos de auditoría, código de conducta ética, normas de protección de la infancia, represalias, acoso, seguridad y otros asuntos relacionados con el lugar de trabajo en los que estén implicados consejeros, directivos o empleados de ChildFund, tal y como se describe en los procedimientos, y de revisar anualmente la idoneidad de los procedimientos y el proceso.
 - 4.2 La alta dirección tiene la obligación de concienciar y hacer comprender esta política a los empleados y animarles a comunicar sus preocupaciones.
 - 4.3 En concertación con Auditoría, GHR o Legal, la Alta Dirección velará por que las reclamaciones se investiguen adecuadamente. En función de la denuncia, puede ser conveniente que Auditoría Global la investigue, debido a su independencia. Si Auditoría Global no dispone de recursos en el momento necesario, la Alta Dirección deberá contratar recursos externos independientes y cualificados para llevar a cabo la investigación.
 - 4.4 La alta dirección tiene el deber de tomar las medidas adecuadas en función de los resultados de una investigación.
 - 4.5 Los empleados tienen la responsabilidad de estar alerta ante sospechas o preocupaciones reales sobre los temas enumerados, o relacionados con los temas enumerados, en la sección 2.2, y comunicarlas de acuerdo con los Procedimientos de Denuncia, para que puedan ser investigadas.
5. EXCEPCIONES
- 5.1 Ninguno
6. REQUISITOS REGLAMENTARIOS CONEXOS
- 6.1 Ninguno
7. POLÍTICAS DE CHILDFUND RELACIONADAS
- 7.1 Código de conducta y ética empresarial
 - 7.2 Política y procedimiento de protección de la infancia - GHR-POL-080 y GHR-PRO-080
 - 7.3 Política sobre conflictos de intereses - POL-FO-AS-051
 - 7.4 Procedimiento de conflicto de intereses - PRO-FO-AA-89
 - 7.5 Política de prevención del fraude y sensibilización - POL-FO-AS-055
 - 7.6 Procedimiento de prevención del fraude y sensibilización - PRO-FO-AS-101
 - 7.7 Procedimiento de denuncia - PRO-FO-AS-100