

# Política de Denuncia de Irregularidades de RFUK

<b>Versión</b>	3
<b>Aprobaciones</b>	Aprobada originalmente por la Junta Directiva el 29 de julio 2018. Última revisión realizada el 12 de marzo de 2024.
<b>Revisión</b>	Esta política es revisada cada dos años por la Junta Directiva para garantizar que está logrando sus objetivos.
<b>Destinatarios</b>	Empleados, socios, consultores e individuos asociados con RFUK.

## Tabla de contenido

<b><i>Política</i></b>	<b>2</b>
1. Declaración	2
2. Alcance	2
3. Definiciones	3
4. Salvaguardias	4
5. Difusión de la política, y procedimientos y políticas relacionados	5
6. Gestión y protección de datos	5
<b><i>Procedimiento</i></b>	<b>6</b>
1. Procedimientos de divulgación	6
2. Procedimiento de investigación	6
3. Apelaciones	7
4. Derecho de divulgación a las personas prescritas	8
5. Lecciones aprendidas	8
6. Informes	8

# Política

---

## 1. Declaración

- 1.1. Rainforest Foundation UK (RFUK) está comprometida con los más altos estándares de apertura, probidad y responsabilidad.
- 1.2. El objetivo de esta Política de Denuncia de Irregularidades es el de proporcionar un canal confidencial y seguro para que los empleados, voluntarios, contratistas y otras partes interesadas de RFUK informen preocupaciones graves relacionadas con irregularidades, violaciones éticas o cualquier actividad ilícita dentro de la organización. RFUK es plenamente consciente de la dificultad inherente a la denuncia de inquietudes y, en reconocimiento de este desafío, se esfuerza por ofrecer un apoyo sólido a su personal. Por lo tanto, esta política pretende asistir a aquellas personas que creen haber descubierto malas prácticas o irregularidades.
- 1.3. RFUK se compromete de manera inequívoca a proteger a las personas que, de buena fe, planteen preocupaciones graves, garantizando que estén protegidas frente a represalias, victimización o trato adverso, independientemente de cualquier cláusula de confidencialidad que se encuentre en su contrato de empleo o asociación. Como tal, la Política de Denuncia de Irregularidades protege a los empleados de cualquier sanción o repercusión negativa que surja de la denuncia de una preocupación, incluido el despido, medidas disciplinarias de cualquier tipo, degradación de categoría, cambio de función o equipo y limitación injustificada de la progresión futura dentro de la organización, que se derive directamente como consecuencia de la denuncia de una preocupación. Cualquier persona que amenace o tome represalias de cualquier tipo contra un denunciante habrá cometido una falta grave y se enfrentará a medidas disciplinarias de acuerdo con la Política Disciplinaria de RFUK. Este compromiso subraya nuestra dedicación a fomentar un entorno en el que el valor de denunciar se encuentre con una protección inquebrantable, reforzando los principios de integridad, transparencia y conducta ética dentro de nuestra organización.
- 1.4. Esta política no está diseñada para cuestionar decisiones financieras o empresariales tomadas por RFUK, ni debe ser utilizada para reconsiderar cuestiones que ya hayan sido consideradas bajo los procesos de acoso, quejas, disciplinarios y otros. Esta política no cubre las preocupaciones propias de un individuo acerca de su empleo cuando únicamente los afecta a él/ella. (Para abordar estas cuestiones, consulte la Política de Quejas en el Manual del Personal).

## 2. Alcance

- 2.1. La Ley de Divulgación de Interés Público de 1998 (PIDA, por sus siglas en inglés), es una ley británica que otorga protección legal a los trabajadores contra despido o sanción por parte de sus empleadores, como consecuencia de la divulgación pública de determinadas inquietudes graves. Esta Ley prohíbe someter a un trabajador a un trato negativo o despedirlo por haber planteado una denuncia de buena fe.
- 2.2. Esta política se aplica a todas las personas afiliadas a RFUK, incluido el personal (temporal, eventual y contratado por agencia), participantes en prácticas, becarios, aprendices, socios, consultores, proveedores y vendedores, tanto en el Reino Unido como en el extranjero. También se anima a utilizar esta política a las personas asociadas anteriormente con la organización. Aunque los fideicomisarios y otros voluntarios no están cubiertos por la PIDA, también se les anima a plantear cualquier inquietud de denuncia de irregularidades de

acuerdo con los principios de esta política.

- 2.3. RFUK ha respaldado las disposiciones establecidas a continuación, para garantizar que ningún miembro del personal se sienta en desventaja al plantear inquietudes legítimas. RFUK asegurará que cualquier divulgación hecha será tratada de manera coherente y justa.
- 2.4. Esta política está diseñada para permitir a aquellos individuos mencionados anteriormente plantear preocupaciones de manera interna y a un alto nivel. También les permite revelar información que consideren que demuestra negligencia o incorrección. Esta política pretende abarcar las preocupaciones que son de interés público y que, al menos inicialmente, pueden investigarse por separado, pero que luego podrían dar lugar a la invocación de otros procedimientos, por ejemplo, disciplinarios. La denuncia de irregularidades puede incluir:
  - Mala conducta de índole financiera, incluidos el soborno y fraude.
  - Incumplimiento de cualquier obligación legal o requisitos reglamentarios.
  - Prácticas peligrosas en el trabajo, incluyendo preocupaciones de salud y seguridad que podrían ocasionar daño a los empleados o al público.
  - Daños al medio ambiente.
  - Un delito penal que se ha cometido, está siendo cometido o es probable que se cometa.
  - Explotación, abuso o acoso sexual\*.
  - Abuso de una posición de poder, conducta poco ética o incumplimiento de las obligaciones profesionales.
  - Un error judicial.
  - Ocultación deliberada de información relacionada con cualquiera de las cuestiones nombradas anteriormente.
- 2.5. \* Los incidentes de explotación, abuso o acoso sexual se gestionarán por medio de la Política de Salvaguardia, que cuenta con una orientación más detallada para la respuesta y manejo de los incidentes de salvaguardia. Las protecciones de la Política de Denuncia de Irregularidades seguirán aplicándose a todo el personal que comunique preocupaciones o actúe como testigo en una investigación de salvaguardia.
- 2.6. De conformidad con la Ley de Derechos Laborales de 1996, es irrelevante que el incumplimiento en cuestión se haya producido, se produzca o vaya a producirse en el Reino Unido o en cualquier otro lugar, y que la legislación aplicable sea la del Reino Unido o la de cualquier otro país o territorio.

### 3. Definiciones

- 3.1. **Denuncia de irregularidades** – el término oficial para denunciar irregularidades es "hacer una divulgación en interés público". Esto implica denunciar las irregularidades percibidas como graves en el lugar de trabajo a través de los canales adecuados, garantizando la protección de los derechos laborales de la persona que plantea la inquietud.
- 3.2. **Negligencia** – se refiere al comportamiento inapropiado, ilegal o negligente de cualquier persona en el lugar de trabajo.
- 3.3. **Negligencia grave** – se refiere a un acto de cualquier persona en el lugar de trabajo que parece ser incorrecto, ilegal o negligente, y que requiere atención y resolución inmediatas.
- 3.4. **Denunciante** – es una persona que, de buena fe, informa sobre casos de malas prácticas graves, contribuyendo al compromiso de la organización con la integridad, la transparencia y la conducta ética.

- 3.5. **Investigador** – una parte imparcial designada externamente para investigar de manera exhaustiva y objetiva las denuncias de irregularidades, garantizando la equidad y la transparencia en el proceso de resolución.

## 4. Salvaguardias

- 4.1. **Protección** – RFUK se asegurará de que las personas que divulguen la información se encuentren protegidas frente al acoso, la victimización y la discriminación. Dichas divulgaciones se tomarán en serio y serán gestionadas de manera adecuada. Esta política está diseñada para ofrecer protección a quienes trabajen con RFUK y revelen tales preocupaciones, siempre que la revelación se haga:
- De buena fe: se ofrece protección cuando la divulgación se hace con auténtica intención y sinceridad.
  - Acusaciones sustancialmente ciertas: la protección se extiende cuando la persona que hace la divulgación cree razonablemente que las acusaciones contenidas son sustancialmente ciertas.
- 4.2. **Confidencialidad** – RFUK tratará todas estas divulgaciones de manera confidencial y sensible. La identidad de la persona que presenta la acusación se mantendrá confidencial, siempre y cuando no dificulte o frustre la investigación o deba revelarse por imperativo legal.
- 4.3. **Acusaciones anónimas** – alentamos la presentación de denuncias anónimas en lugar de permanecer en silencio. Aunque investigaremos toda inquietud que se exprese de manera anónima lo más exhaustivamente posible, es probable que este tipo de denuncia nos resulte más difícil de investigar y que por lo tanto no nos ponga en una posición adecuada para proporcionarle ninguna respuesta. Desde esta perspectiva, RFUK anima a los individuos a revelar la información bajo su nombre, beneficiándose de las cláusulas de protección y confidencialidad de esta política. En caso de que el individuo decida revelar la información de forma anónima, pero desee que se le mantenga informado sobre el progreso de la investigación, la información podría revelarse mediante una cuenta de correo electrónico anónima o a través de terceros.
- 4.4. **Acusaciones falsas** – siempre y cuando la persona que presenta la inquietud lo haga de buena fe, solo necesita creer genuinamente que existe un problema antes de revelarlo. Si durante la investigación se encuentra que la divulgación carece de fundamento, la persona que planteó la inquietud seguirá estando protegida por la Política de Denuncia de Inquietudes. Si la persona que realiza la divulgación lo hace de mala fe, con motivos maliciosos o vejatorios, no estará protegida por la Política de Denuncia de Irregularidades y su denuncia puede dar lugar a medidas disciplinarias, como el despido sin previo aviso (en el caso del personal asalariado) y una acción equivalente en el caso de otras personas relacionadas con RFUK, incluidos voluntarios y afiliados.
- 4.5. **Conflictos de intereses** – el objetivo de la Política de Denuncia de Irregularidades es garantizar que se investiguen todas las inquietudes válidas, y que se les dé un seguimiento eficaz. Con este fin, es fundamental que se eviten los conflictos de intereses en la respuesta a un incidente. Siempre que sea posible, las investigaciones deben ser realizadas por investigadores externos expertos con el fin de reducir el riesgo de parcialidad interna. En caso de una revelación relacionada con el(la) Director(a) Ejecutiva(a) de RFUK o los altos directivos de RFUK, el [grupo de toma de decisiones](#) será designado entre la Junta Directiva de RFUK para asumir la supervisión directa y la responsabilidad de garantizar que un incidente se investigue y gestione adecuadamente, de acuerdo con los requisitos de esta política. Si la acusación se dirige a la Junta Directiva, se ajustará la composición del grupo de toma de decisiones para evitar conflictos de intereses, posiblemente involucrando expertos externos, si se considera

necesario.

- 4.6. **Evaluación de riesgos** – las evaluaciones de riesgos son fundamentales en los procesos de irregularidades ya que permiten evaluar a fondo el daño potencial para todas las partes implicadas, incluyendo los riesgos de retaliaciones o de represalias, o los prejuicios de las leyes locales. Estas evaluaciones deben realizarse antes de iniciar cualquier entrevista y actualizarse continuamente a lo largo de la investigación.

## 5. Difusión de la política, y procedimientos y políticas relacionados

- 5.1. Esta política y procedimientos se difundirán a todo el personal tras su adopción, se incluirán en la lista de lectura básica para todos los miembros nuevos y se ofrecerá una sesión informativa durante la inducción del personal.
- 5.2. RFUK se asegurará de que el personal reciba capacitación de actualización sobre esta política anualmente para mantener su conocimiento y comprensión.
- 5.3. Para complementar y respaldar la aplicación de esta política, se dispone de las siguientes políticas, directrices y recursos:
- Política antisoborno
  - Código de conducta
  - Política de conflicto de intereses
  - Política de regalos y hospitalidad
  - Política de hospitalidad
  - Política de salvaguardia
  - Política de queja

## 6. Gestión y protección de datos

- 6.1. Para tramitar una queja, RFUK conservará datos de identificación personal sobre la persona que presenta la queja y otras personas implicadas. Los datos se conservarán de forma segura de acuerdo con la Política de Privacidad de datos de RFUK y solo se utilizarán para tramitar la queja en cuestión.

# Procedimiento

---

## 1. Procedimientos de divulgación

- 1.1. **Denunciar irregularidades** – se anima a toda persona que tenga conocimiento o sospeche irregularidades graves para que notifique sus inquietudes de inmediato.
- 1.2. **Formas de denunciar** – las quejas pueden presentarse verbalmente o por escrito. Cuando se denuncie, es fundamental proporcionar claramente:
  - Los detalles de la presunta irregularidad.
  - Los nombres de las personas implicadas.
  - La acción deseada, si la hay.
- 1.3. **Canales de denuncia** – las denuncias pueden realizarse a través de los siguientes canales:
  - Enviando un correo electrónico a la dirección designada para la denuncia de irregularidades [whistleblowing@rainforestuk.org](mailto:whistleblowing@rainforestuk.org). Las personas con acceso a este buzón estarán claramente identificadas [en línea](#), lo que garantizará la transparencia y permitirá a las partes interesadas conocer a los destinatarios más actualizados.
  - Completando el [formulario](#) de denuncia.
  - A través del número de teléfono central de RFUK +44 (0) 207 485 0193, donde el denunciante puede seleccionar la opción designada del menú.
  - Directamente a un(a) supervisor(a) o superior.
  - Directamente al Presidente de la Junta: [chair@rainforestuk.org](mailto:chair@rainforestuk.org). Sin embargo, el Presidente se reserva el derecho de devolver la queja a la dirección o a otro administrador si considera que puede investigarse de forma más adecuada y sin conflicto de intereses.
  - Directamente a la Comisión de Caridad británica (Charity Commission): <https://www.gov.uk/guidance/report-serious-wrongdoing-at-a-charity-as-a-worker-or-volunteer>.
- 1.4. **Pruebas e investigación** – la persona que revela información no está obligada a proporcionar pruebas para iniciar una investigación, aunque dichas pruebas serían beneficiosas. Si bien el establecimiento de pruebas es parte integral del proceso investigativo, puede desarrollarse durante la investigación.

## 2. Procedimiento de investigación

- 2.1. **Inicio de una investigación** – cualquier inquietud reportada que cumpla con la definición de incidente de denuncia de irregularidades será investigada con prontitud y, dependiendo de la naturaleza de la inquietud, podrá notificarse a la policía o a un organismo de supervisión adecuado.
- 2.2. **Designar una persona Directora de Investigación interna** – una vez que se haya abierto la investigación, se nombrará una persona directora de investigación de denuncias de irregularidades proveniente del equipo de RFUK. Su función es supervisar la investigación, incluidos los controles de calidad del trabajo del equipo de investigación. La persona directora de investigación asegura que los investigadores cuentan con todo lo necesario para llevar a cabo su investigación. Esto puede incluir la concertación de entrevistas, la supervisión de los plazos, los viajes y los pagos. Al seleccionar a la persona Directora de Investigación de

Denuncias, se tendrá en cuenta un amplio espectro de conflictos de intereses para garantizar que no se vean implicados ellos mismos y que estén suficientemente distanciados de las personas investigadas. Esto incluye, entre otros, las relaciones personales, los intereses financieros y las afiliaciones profesionales que puedan comprometer la imparcialidad y equidad del proceso de investigación.

- 2.3. **Designar un equipo de investigadores externos** – las investigaciones se llevarán a cabo por un equipo de por lo menos dos expertos externos, en donde idealmente haya un equilibrio de género, que realizarán entrevistas y revisarán las pruebas disponibles con el objetivo de determinar si se han producido irregularidades y en qué medida.
- 2.4. **Propósito de la investigación** – el propósito de una investigación es:
  - Determinar la validez de las inquietudes planteadas por el(la) denunciante y evaluar si ameritan la toma de acciones adicionales.
  - Garantizar un tratamiento justo de las partes involucradas, incluyendo la persona denunciante y cualquier otro individuo implicado en las alegaciones.
  - Identificar cualquier riesgo o amenaza potencial para la reputación, estabilidad financiera, cumplimiento legal u operaciones internas de RFUK.
  - Hacer rendir cuentas a las personas o entidades responsables de las irregularidades o conductas indebidas descubiertas durante la investigación.
  - Resaltar las fallas organizacionales e implementar medidas correctivas y preventivas para abordar los problemas sistémicos y evitar que se produzcan incidentes similares en el futuro.
- 2.5. **Grupo de toma de decisiones** – los hallazgos anonimizados de los investigadores se presentarán a un grupo de toma de decisiones formado por tres miembros del Equipo Directivo Superior (EDS) o la Junta Directiva de RFUK, según proceda, dependiendo de la naturaleza de las inquietudes planteadas para garantizar que no haya ningún conflicto de intereses para ningún miembro del grupo de toma de decisiones. Este grupo tomará una decisión sobre los resultados y los próximos pasos de la investigación, incluidos los procedimientos disciplinarios y la remisión a las autoridades pertinentes cuando corresponda. Se mantendrá la confidencialidad durante todo el proceso.
- 2.6. **Plazo** – RFUK tiene como objetivo tomar una decisión dentro de un lapso de tres meses a partir de la presentación de un informe, aunque este plazo puede aumentar según las circunstancias.

### 3. Apelaciones

- 3.1. En el caso en que la persona denunciante o cualquier parte involucrada no esté de acuerdo con el resultado de la investigación, existe un proceso de apelación. Los siguientes pasos describen el procedimiento de recurso:
  - **Solicitud de revisión** – la persona denunciante o la parte implicada puede presentar al(la) Director(a) Ejecutivo(a) una solicitud por escrito de revisión del resultado de la investigación en un plazo de 14 días a partir de la recepción de la decisión, especificando los motivos de la apelación. Si el(la) Directo(a)r Ejecutivo(a) participó en la revisión original, la solicitud deberá presentarse al Presidente de la Junta Directiva de la RFUK.
  - **Nombramiento de un funcionario de apelaciones** – tras recibir una apelación, el(la) Director(a) Ejecutivo(a) o el(la) Presidente nombrará a un funcionario de apelaciones, que no haya participado en la investigación inicial, para que revise el caso.
  - **Revisión de apelaciones** – el funcionario de apelaciones llevará a cabo una revisión

exhaustiva del proceso de investigación y del resultado. Esto puede implicar volver a examinar las pruebas, entrevistar a las partes pertinentes y asegurarse de que se hayan seguido los procedimientos adecuados.

- **Decisión sobre la apelación** – el funcionario tomará una decisión sobre la apelación basándose en la revisión, ya sea confirmando el resultado original, recomendando una modificación o solicitando una nueva investigación. Esta decisión se tomará en consulta con e(la) Director(a) Ejecutivo(a) o el Presidente de la Junta Directiva, siempre que no hayan sido objeto de la denuncia de irregularidades ni hayan participado en la investigación inicial. Esta decisión será definitiva y vinculante.

#### 4. Derecho de divulgación a las personas prescritas

- 4.1. Si la investigación determina que las alegaciones carecen de fundamento y se han agotado todos los procedimientos internos, pero la persona denunciante no está satisfecha con el resultado de la investigación, RFUK reconoce los derechos legales de los empleados y ex empleados a realizar divulgaciones a las personas u organismos prescritos (por ejemplo, la Comisión de Caridad, el Ejecutivo de Salud y Seguridad, etc.).
- 4.2. Una lista completa de personas y organismos prescritos puede encontrarse en el [sitio web](#) del Gobierno

#### 5. Lecciones aprendidas

- 5.1. Luego de la presentación y resolución de una inquietud de denuncia de irregularidades, RFUK implementará las lecciones aprendidas y los procesos de mejora necesarios para evitar que se produzcan casos similares en el futuro. RFUK llevará a cabo una revisión anual de las medidas correctivas y preventivas acordadas adoptadas.

#### 6. Informes

- 6.1. RFUK proporcionará un resumen de alto nivel de las denuncias de irregularidades recibidas u ofrecerá información más detallada según lo exijan los acuerdos de subvención específicos, todo ello manteniendo la confidencialidad con los financiadores, donantes, su Junta Directiva y cualquier otro organismo regulador al que RFUK esté obligada a informar.
- 6.2. Incluirá el número y los tipos de denuncias de irregularidades recibidas, así como los países en los que se originaron. Esta información también se incluirá en los informes anuales de RFUK.
- 6.3. No se compartirá ninguna información que permita la identificación, y la agregación de datos sobre las divulgaciones sólo se utilizará para mejorar los procesos de RFUK y garantizar la transparencia con las partes interesadas.