



Política de Denuncias de PADF

Tabla de Contenidos

Objetivo y Alcance	2
Compromisos de PADF	2
Procesos y Procedimientos	3
Reportar	3
Educación y Sensibilización	3
Requisitos Contractuales de los Socios	3

Objetivo y Alcance

PADF está comprometida con una conducta legal y ética en todas sus actividades y requiere que su gerencia, empleados/as y consultores se comporten de una manera que cumpla tanto con la letra como con el espíritu de todas las leyes aplicables, así como con las políticas organizacionales de PADF.

PADF ha adoptado una Política de Denuncia para disuadir, exponer y abordar la conducta ilegal o poco ética en relación con PADF.

Compromisos de PADF

PADF espera que todos los empleados/as y socios se adhieran a los más altos estándares de responsabilidad, lo que requiere una conducta honesta y ética. PADF espera que la gerencia mantenga una cultura que apoye y fortalezca el compromiso con estos altos estándares.

Es responsabilidad de todos los empleados/as cumplir con los principios éticos de PADF contenidos en el Código de Conducta y Políticas de Protección y reportar inmediatamente violaciones o sospechas de violaciones de acuerdo con esta política.

Esta política tiene por objeto alentar y permitir a los empleados/as y Socios a presentar alegaciones de violaciones de las Políticas de PADF, despilfarro y/o mala administración de fondos, abuso de autoridad, peligro sustancial y específico para la salud pública y la seguridad causada por PADF o sus Socios, o violaciones de cualquier ley, norma o reglamento relacionado con los requisitos de los donantes, u otra conducta ilegal (colectivamente referidos aquí como "Violaciones") de buena fe, sin temor a represalias, internamente para que PADF pueda abordar y corregir la conducta y acciones inapropiadas.

PADF prohíbe cualquier acto de represalia contra un empleado/a que presente una queja de buena fe de discriminación o acoso, o que coopere en una investigación bajo esta política. Esta política de no represalias se aplica si una queja de buena fe de la discriminación o el acoso es fundada o en última instancia se determina que es infundada.

Ningún gerente o supervisor/a de PADF tiene autorización, o permiso, para tomar represalias o cualquier acción adversa en el empleo contra alguien por reportar discriminación ilegal o acoso, por cooperar en una investigación de tal conducta, o por oponerse a cualquier otra práctica discriminatoria en el lugar de trabajo.

PADF no despedirá, amenazará o discriminará a un supervisor/a, empleado/a o consultor de ninguna manera porque esa persona informó de buena fe lo que razonablemente creía que era una violación de la ley o la política, u otra conducta poco ética o ilegal o porque ayudan en una investigación de dicha presunta conducta. El derecho de un denunciante a la protección contra las represalias no incluye la inmunidad por ningún delito personal.

Cualquier empleado/a que considere que ha sido objeto de represalias en violación de esta política de no represalias, o que sea testigo o tenga conocimiento de tales represalias, es responsable de reportar las represalias de la misma manera que

cualquier otra forma de discriminación o acoso.

PADF impondrá medidas disciplinarias, hasta e incluyendo la terminación del empleo, contra cualquiera que amenace o tome represalias contra un miembro de la junta, empleado/a o consultor que haga tal informe de buena fe. Cualquier denunciante que crea que está siendo objeto de represalias debe ponerse en contacto inmediatamente con el Jefe de Personal u otro miembro del equipo gestor de la sede central.

Procesos y Procedimientos

Reportar

Si tiene conocimiento de alguna conducta indebida o irregular, tiene el deber de reportarla, con hechos e información suficientes para permitir una investigación exhaustiva pero discreta de la presunta actividad. Los reportes deben hacerse:

- Directamente por correo electrónico o por teléfono al Jefe de Personal en la sede de PADF en Washington, D.C., o a otro miembro senior del equipo de Gestión de Talentos en la sede.
- Si estos/as líderes senior están involucrados, debe informar directamente al Director/a Ejecutivo/a.
- También puede enviar una inquietud directamente al WhatsApp de PADF +(703)953-924.
- Llame o envíe un correo electrónico a través de la línea directa de PADF, gestionada por Safecall, un proveedor externo de servicios de denuncias. El servicio se prestará en el idioma del país de origen de la denuncia. Cuando llame a la línea directa, podrá permanecer en el anonimato si así lo desea.

Inquietudes relacionadas con el empleo deben continuar siendo reportadas a través de los canales normales, tales como al Representante de Recursos Humanos o Directores de País, o al Director/a Ejecutivo/a de PADF, Jefe de Personal, o un miembro senior del equipo de Gestión de Talento en la sede. Alternativamente, envíe documentos escritos a:

PADF Headquarters, 889 F Street, N.W., 2nd Floor, Washington, D.C. 20006, USA. A/A: Jefe de Personal

Si se trata de asuntos de protección, el marco de las políticas de protección describe otras vías de notificación disponibles para estos asuntos.

Educación y sensibilización

Todos los empleados/as recibirán formación sobre el contenido de esta política a través de la formación obligatoria sobre el Código de Conducta de PADF. Todas las oficinas de PADF exhibirán carteles sobre qué denunciar y cómo, traducidos a la lengua principal de la oficina, en lugares visibles donde todo el personal pueda verlos.

Requisitos Contractuales de los Socios

Todos los acuerdos de PADF con los Socios incluirán una cláusula que requiera que el Socio se adhiera a la esencia de esta política y comunique esta política a su personal.