

Política de protección de denunciantes y testigos

Información sobre la aprobación

Política: Política de protección de denunciantes y testigos

Aprobado por: Junta Directiva

Responsable de la implementación rutinaria: dirección ejecutiva o la función de gestión designada

Supervisión de la gobernanza: Comité de Ética e Integridad

Investigaciones: Función de investigación independiente

Ciclo de revisión: Al menos cada tres años o antes, cuando sea necesario

Clasificación: público y disponible en el sitio web de RFUS

Fecha de aprobación: 10 de septiembre de 2026

Fecha de entrada en vigor: 10 de septiembre de 2026

Aviso importante: esta es una traducción de la versión original en inglés de la política "[Protection of Whistleblowers and Witnesses Policy](#)"; cualquier discrepancia primará la versión original en inglés.

1. Objetivo

Rainforest Foundation US (RFUS) se compromete a llevar a cabo su labor con integridad, transparencia, rendición de cuentas y respeto, y de conformidad con las leyes aplicables, las políticas de la organización y las normas éticas.

RFUS reconoce que los empleados, voluntarios, pasantes, consultores, socios ejecutores, miembros de la comunidad y otras personas pueden tener conocimiento de presuntos casos de corrupción, fraude, abuso, conducta indebida, conflictos de interés, violaciones a las políticas de RFUS u otras irregularidades.

El objetivo de esta política es ofrecer canales seguros, accesibles y confidenciales para reportar inquietudes, así como garantizar que las personas que reporten inquietudes o cooperen de buena fe en una investigación estén protegidas contra represalias. RFUS prohíbe las represalias contra cualquier persona que presente, intente presentar, respalde o participe en un reporte de buena fe o en una investigación autorizada. La protección no depende de si la inquietud reportada resulta finalmente comprobada, siempre y cuando el reporte no haya sido a sabiendas falso o deliberadamente inventado.

Esta Política establece los mecanismos de denuncia y protección. No asigna la responsabilidad de determinar si se produjo una conducta indebida. Las denuncias que entren dentro del ámbito de competencia de la Función de Investigación Independiente se evaluarán de manera independiente y, cuando se justifique, se investigarán de conformidad con los Términos de Referencia de la Función de Investigación Independiente y las Directrices sobre Procedimientos de Investigación y Gestión de Casos.

2. Definiciones

A los efectos de esta Política:

- **Una denuncia de buena fe** es aquella que se presenta con honestidad, basándose en información que, a juicio de quien la presenta, podría indicar una irregularidad. Una denuncia puede considerarse de buena fe incluso si posteriormente se comprueba que es incorrecta, infundada o no concluyente.
- **Por «denunciante»** se entiende una persona que denuncia una presunta irregularidad a través de un canal interno o externo autorizado.
- **Por «testigo»** se entiende una persona que proporciona o puede proporcionar información en relación con un informe, una evaluación, una revisión, una auditoría o una investigación.
- **Por «represalias»** se entiende cualquier acción perjudicial, directa o indirecta; amenaza de acción; omisión; intimidación; acoso; interferencia; o trato adverso relacionado con el hecho de que una persona haya denunciado o participado, ya sea de manera efectiva, intentada, sospechada o anticipada, en un proceso autorizado.
- **Por «conducta indebida»** se entiende la conducta descrita en la sección «¿Qué se debe reportar?» de esta Política.
- **Por «Función de Investigación Independiente»** se entiende la función de la RFUS establecida conforme a sus Términos de Referencia aprobados. Dependiendo de la naturaleza y las necesidades de cada caso, dicha función podrá ser desempeñada por una persona interna debidamente calificada y suficientemente independiente, por un investigador externo independiente o mediante una combinación adecuada de recursos internos y externos.
- **La «necesidad de saber»** se refiere al acceso que se requiera razonablemente para recibir, evaluar, investigar, supervisar, responder o informar legalmente sobre un asunto. El cargo o la antigüedad por sí solo no constituye una necesidad de saber.

3. ¿Qué se debe reportar?

Esta política se aplica a los casos relacionados con **conductas indebidas**, ya sean reales o presuntas. Las conductas indebidas incluyen, entre otras cosas:

- fraude, corrupción, soborno, robo, malversación o uso indebido de los fondos o activos de RFUS;
- prácticas prohibidas aplicables a las actividades financiadas por RFUS o por donantes, incluyendo el fraude, la corrupción, la coacción, la colusión, la obstrucción, el abuso, las represalias y otras conductas prohibidas por los requisitos aplicables de RFUS o de los donantes;
- conducta financiera indebida o falsificación deliberada de registros financieros u organizativos;
- conflictos de interés que no se revelan o no se gestionan adecuadamente;
- abuso de autoridad o conducta indebida grave;
- violaciones graves de las políticas y procedimientos de RFUS, del Código de Ética y Conducta de RFUS, de las obligaciones contractuales o de la legislación aplicable;
- represalias contra un denunciante o un testigo;
- manipulación, ocultación, destrucción o falsificación de pruebas;
- infracciones graves de las normas de protección, entre ellas la explotación sexual, el abuso sexual, el acoso sexual, la trata de personas o el incumplimiento de otros requisitos aplicables en materia de protección e integridad;
- acciones que pudieran causar un daño significativo a RFUS, a sus socios, comunidades, personal, recursos, reputación u operaciones; y
- intentos de ocultar o facilitar cualquiera de las acciones mencionadas anteriormente.

Esta política no exige que una persona determine si realmente se ha cometido una conducta indebida antes de presentar una denuncia. Una persona puede denunciar una inquietud cuando tenga una **base razonable y de buena fe** para creer que pudo haber ocurrido una conducta indebida. Un denunciante **no está obligado a demostrar la acusación ni a llevar a cabo una investigación** antes de presentar la denuncia.

Informes de los socios ejecutores y las comunidades: Los socios ejecutores son responsables de denunciar los casos de presunta corrupción, conducta indebida grave u otras irregularidades relacionadas con las actividades apoyadas por RFUS. Los socios ejecutores pueden pasar por alto a sus supervisores inmediatos o a las estructuras de gestión locales cuando sea necesario y reportar directamente a RFUS a través de los canales establecidos en esta política.

Los miembros de la comunidad y otras partes interesadas externas pueden reportar sus inquietudes de manera confidencial directamente a RFUS. RFUS hará todo lo posible para garantizar que los mecanismos de reporte sean accesibles y comprensibles para las comunidades y los socios con los que trabaja.

IMPORTANTE: Las denuncias deben presentarse con honestidad y de buena fe. Una denuncia no perderá su protección simplemente porque posteriormente se determine que una acusación carece de fundamento, es incorrecta o no está suficientemente respaldada por pruebas, siempre y cuando la persona que la presentó creyera razonablemente que la información era precisa o que podría haber ocurrido una irregularidad.

Una persona que, a sabiendas, presente un reporte que contenga información sustancialmente falsa o que haya sido deliberadamente inventada podrá ser objeto de las medidas correctivas o disciplinarias correspondientes. Un reporte no se considerará falso, malicioso o abusivo por el mero hecho de ser erróneo, carecer de fundamento, no ser concluyente, haber sido presentado de forma anónima o haberse realizado con retraso. Cualquier determinación de que un reporte era a sabiendas falso o había sido deliberadamente inventado deberá estar respaldada por pruebas adecuadas y realizarse mediante un proceso imparcial.

4. Canales de denuncia

RFUS anima a las personas a reportar cualquier inquietud tan pronto como sea razonablemente posible después de tener conocimiento de una presunta irregularidad. Los reportes pueden realizarse a través de cualquiera de los siguientes canales:

- **Supervisor o administración del programa:** El personal de RFUS puede reportar presuntas irregularidades a su supervisor inmediato o al coordinador o director del programa correspondiente. Sin embargo, **nadie está obligado a reportar a través de su supervisor** si:
 - el supervisor podría estar involucrado en el asunto;
 - el supervisor no es la persona adecuada ni segura para recibir el reporte;
 - la persona tiene motivos razonables para creer que informar al supervisor podría dar lugar a represalias;
 - existe un conflicto de intereses; o
 - la persona prefiere utilizar otro canal de denuncia.
- **Dirección Ejecutiva:** Se puede presentar un informe directamente a la Dirección Ejecutiva de la RFUS.
- **Correo electrónico confidencial:** Las inquietudes pueden enviarse a:
complaints@rainforestus.org o quejas@rainforestus.org
 - Este canal está disponible para el personal de RFUS, los socios ejecutores, los miembros de la comunidad y otras personas externas.
 - El acceso a estas cuentas se limitará a los destinatarios autorizados. Un destinatario que esté implicado en una denuncia o que tenga un conflicto de intereses real, potencial o aparente no podrá acceder, examinar, remitir, investigar ni tomar decisiones sobre el asunto. RFUS mantendrá una vía alternativa para redirigir dichas denuncias a un destinatario independiente y libre de conflictos de intereses.
- **Canal independiente de escalamiento:** Los reportes relacionados con el Director Ejecutivo o con un destinatario del canal ordinario de reportes pueden presentarse directamente ante la Presidenta del Comité de Ética e Integridad. Si dicho destinatario está implicado o se encuentra en situación de conflicto, las denuncias pueden presentarse a la presidenta de la Junta Directiva, Jenny Springer, a través del correo electrónico springer.jenny@gmail.com, como alternativa, o a otro [miembro de la Junta Directiva](#) que no se encuentre en situación de conflicto, en caso de que la presidenta de la Junta Directiva esté implicada. El acceso a estos canales excluirá a las personas implicadas o en conflicto de intereses. No se requiere ningún informe previo a la administración.
- **Formulario en línea confidencial disponible en la sección *Contáctenos* del sitio web de RFUS:** <https://rainforestfoundation.org/about/contact-us/>
- **Recursos Humanos y Cultura o Finanzas y Administración:** El personal de RFUS puede reportar una inquietud al Departamento de Recursos Humanos y Cultura o al Departamento de Finanzas y Administración. Estas unidades reciben y remiten los reportes, pero no investigarán irregularidades graves a menos que estén específicamente autorizadas según los procedimientos aplicables de RFUS y puedan actuar con suficiente independencia.
- **Otros canales adecuados:** RFUS podrá establecer canales de denuncia adicionales, incluidos mecanismos confidenciales o anónimos, según corresponda. Los canales de denuncia deben comunicarse con claridad y ponerse a disposición del personal, los socios y las comunidades, incluso en los idiomas locales pertinentes cuando sea necesario.
- **Denuncias relacionadas con los recursos o las actividades del FVC (GCF por sus siglas en inglés):** Una persona también puede denunciar presuntas prácticas prohibidas o represalias relacionadas con actividades financiadas por el FVC directamente ante la Unidad Independiente de Integridad del Fondo Verde para el Clima a través de los [canales de denuncia publicados en el sitio web del FVC](#). No es necesario que una persona denuncie el asunto ante la RFUS antes de ponerse en contacto con el GCF u otra autoridad competente. La RFUS no tomará represalias contra ninguna persona por presentar una denuncia legítima ante el GCF u otra autoridad competente.

Un denunciante puede utilizar cualquier canal disponible y no está obligado a seguir la cadena de mando de la organización ni a utilizar un canal antes que otro. Un reporte presentado a través de un canal de RFUS conservará todas las protecciones aplicables para denunciantes y se remitirá al departamento correspondiente cuando sea necesario.

5. ¿Qué información se debe incluir?

Los informes deben ser lo más específicos posible dentro de lo razonable y pueden incluir:

- el tipo de presunta irregularidad;
- ¿qué pasó?;
- cuándo y dónde ocurrió;
- las personas u organizaciones involucradas;
- los nombres o la información de contacto de los testigos, si se conocen;
- documentos, comunicaciones, fotografías, registros financieros u otras pruebas pertinentes;
- cualquier incidente anterior en el que haya estado involucrada la misma persona u organización;
- y
- cualquier inquietud inmediata relacionada con la seguridad, la confidencialidad o las represalias.

La falta de parte o de toda esta información **no debe impedir que alguien presente una denuncia**. No se espera que las personas investiguen el asunto por su cuenta ni que obtengan pruebas a las que no tengan acceso legal.

6. Denuncias que involucran a altos directivos o funcionarios de gobernanza

La RFUS ajustará los procedimientos habituales de presentación de informes y supervisión cuando un informe se refiera a una persona que, por lo general, reciba, evalúe, supervise, investigue o decida cómo responder al asunto.

- Cualquier informe relacionado con la Dirección Ejecutiva u otro alto ejecutivo deberá remitirse al presidente del Comité de Ética e Integridad, quien tendrá acceso directo al presidente del Consejo de Administración o a otra autoridad independiente del Consejo cuando sea necesario.
- Cualquier denuncia relacionada con un miembro del Comité de Ética e Integridad será tramitada por los demás miembros independientes del Comité que no se encuentren en situación de conflicto de intereses. El miembro implicado deberá recusarse y no recibirá información confidencial del caso, salvo cuando sea necesario para garantizar la equidad procesal o cuando lo exija la ley.
- Cualquier informe relacionado con el presidente del Comité de Ética e Integridad deberá remitirse al presidente del Consejo de Administración o a otra autoridad independiente del Consejo que no se encuentre en conflicto de intereses.
- Un informe relacionado con un miembro de la Junta Directiva deberá ser supervisado por miembros de la Junta que sean independientes y no tengan ningún conflicto de intereses. El miembro implicado deberá recusarse.
- Cualquier informe relacionado con el presidente del Consejo deberá remitirse al vicepresidente o a otro miembro independiente del Consejo que no tenga ningún conflicto de intereses.
- Cuando estén implicados varios funcionarios de gobernanza o no sea posible garantizar de otra manera la independencia suficiente, la Junta designará a una autoridad independiente y libre de conflictos de intereses y deberá considerar la posibilidad de contratar a un investigador externo independiente.

No siempre es necesario contar con un investigador externo en todos los casos que involucren a altos cargos. La decisión deberá tomar en cuenta la gravedad, la complejidad, los conocimientos especializados requeridos, la capacidad interna disponible, los conflictos de interés reales o percibidos y la necesidad de preservar la confianza en el proceso.

Ninguna persona implicada o en situación de conflicto de intereses podrá encargarse de la recepción, la evaluación, la investigación, las medidas de protección, las conclusiones, la respuesta de la organización o los expedientes relacionados con el asunto.

7. Denuncias anónimas

Las personas pueden presentar denuncias de manera anónima. Quien desee permanecer en el anonimato no está obligado a revelar su identidad para presentar una denuncia o recibir protección en virtud de esta política. Siempre que sea posible, RFUS proporcionará un mecanismo para que el denunciante anónimo pueda recibir preguntas de seguimiento o información sobre el estado del asunto sin revelar su identidad.

No se debe desalentar la presentación de denuncias anónimas. Sin embargo, el anonimato puede limitar la capacidad de RFUS para recabar información adicional, proporcionar actualizaciones, evaluar los riesgos de represalias o llevar a cabo una investigación completa.

Una denuncia anónima estará sujeta a las mismas medidas de revisión inicial y de protección contra conflictos de intereses que una denuncia identificada. La RFUS no intentará identificar a un denunciante anónimo, a menos que así lo exija la ley o sea necesario para hacer frente a un riesgo grave e inmediato para la seguridad, y que la decisión sea autorizada por una autoridad independiente y libre de conflictos de intereses.

8. Protección de los denunciantes y los testigos

RFUS tomará las medidas razonables y adecuadas, dentro de sus posibilidades, para proteger a los denunciantes y testigos que informen de irregularidades o cooperen de buena fe en una investigación. La protección puede incluir:

- mantener la confidencialidad;
- limitar el acceso a la información según la necesidad de conocerla;
- modificar las líneas jerárquicas o las responsabilidades laborales;
- modificar las asignaciones o las modalidades de trabajo cuando sea necesario;
- brindar supervisión o apoyo adicional;
- tomar medidas para hacer frente a amenazas o problemas de seguridad; y
- tomar medidas correctivas cuando se compruebe que hubo represalias.

Se podrá brindar protección antes, durante y después de una investigación cuando sea razonablemente necesario. La RFUS también tomará en cuenta los riesgos a los que puedan estar expuestas las personas que puedan estar relacionadas con un denunciante o un testigo o que los apoyen.

Una solicitud de protección puede presentarse a través de cualquier canal de denuncia. Las medidas de protección serán evaluadas por un responsable de la toma de decisiones de RFUS debidamente autorizado y libre de conflictos de intereses, en consulta con la persona afectada siempre que sea razonablemente posible. Cuando la gerencia esté implicada o no pueda actuar de manera imparcial, el asunto se remitirá al Comité de Ética e Integridad, a la Junta Directiva o a otra autoridad independiente, según corresponda.

RFUS no puede garantizar que se puedan eliminar todos los riesgos. No obstante, evaluará de manera oportuna los riesgos creíbles de represalias y de seguridad y tomará las medidas razonables que estén dentro de su autoridad y capacidad.

Las medidas de protección no deben suponer una desventaja injustificada para la persona protegida. Siempre que sea razonablemente posible, las medidas que afecten a las obligaciones, el lugar de trabajo, la línea jerárquica, la remuneración, la ubicación o las oportunidades profesionales de dicha persona deben elaborarse en consulta con ella.

El presidente del Comité de Ética e Integridad podrá asignar una revisión rutinaria de protección a una persona independiente y sin conflictos de intereses. En caso de que el presidente del Comité esté implicado o tenga un conflicto de intereses, la asignación la realizará el presidente de la Junta Directiva u otra autoridad independiente de la Junta. Si el presidente de la Junta Directiva está implicado, la asignación la realizará el vicepresidente u otro miembro independiente de la Junta que no tenga conflictos de intereses. RFUS podrá recurrir a un revisor externo cuando sea necesario, pero no se requiere una revisión externa cuando se cuente con un revisor interno debidamente independiente.

9. Confidencialidad

RFUS manejará los reportes y las investigaciones de manera confidencial en la medida en que sea razonablemente posible. La identidad de un denunciante o testigo se compartirá únicamente con aquellas personas que tengan una necesidad legítima de conocerla, con sujeción a la legislación aplicable y a los requisitos legítimos de la investigación. La confidencialidad se aplica a:

- la identidad del denunciante;
- la identidad de los testigos;
- la información proporcionada por el denunciante o los testigos;
- expedientes de investigación y pruebas; y
- información relacionada con el objeto de una investigación.

No se puede garantizar la confidencialidad en circunstancias en las que la divulgación sea un requisito legal o sea razonablemente necesaria para llevar a cabo la investigación, proteger a las personas, cumplir con obligaciones legales o tomar las medidas disciplinarias o correctivas adecuadas. Siempre que sea razonablemente posible, se debe informar a la persona afectada antes de que se divulgue información confidencial debido a un requisito legal u otra circunstancia excepcional.

Las obligaciones de confidencialidad no impiden que una persona realice una divulgación lícita ante un organismo regulador, una autoridad de aplicación de la ley, un tribunal, el GCF, un donante u otra autoridad competente; obtenga asesoría legal o profesional independiente; coopere con una investigación autorizada; o participe en cualquier otra actividad protegida por la ley.

La información relativa a la identidad de los denunciantes, las medidas de protección y el riesgo de represalias no se incluirá en expedientes de personal, programas o proyectos de acceso general. Dicha información se almacenará en un sistema o expediente de gestión de casos con restricciones de acceso adecuadas.

10. Prohibición de represalias

El compromiso de RFUS es sencillo: nadie debería tener que elegir entre denunciar una presunta irregularidad y proteger su empleo, contrato, asociación, seguridad o relación con RFUS. RFUS tomará las medidas razonables para garantizar que las personas puedan plantear sus inquietudes de buena fe sin temor a represalias y que todas las denuncias se manejen de manera justa, confidencial y responsable. RFUS prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que:

- presenta un informe de buena fe;
- intenta presentar un informe;
- se cree que ha presentado o tiene la intención de presentar un informe;
- proporciona información o pruebas;
- participa o coopera en una investigación; o
- apoya a otra persona que participe en cualquiera de las actividades mencionadas anteriormente.

Las represalias pueden ser directas o indirectas y pueden incluir, por ejemplo:

- despido o rescisión del contrato;
- descenso de categoría o pérdida de responsabilidades;
- medida disciplinaria injustificada;
- reducción de la remuneración o de los beneficios;
- evaluaciones de desempeño negativas injustificadas;
- privación de oportunidades profesionales;
- exclusión, intimidación, amenazas, acoso o hostigamiento;
- cambios desfavorables en las condiciones de trabajo;
- amenazas al empleo o a los contratos;
- la rescisión del contrato o el trato desfavorable hacia un contratista o socio;
- amenazas o trato desfavorable hacia un miembro de la comunidad o un socio debido a su denuncia; o
- cualquier otra medida perjudicial tomada debido a que una persona denunció una presunta irregularidad o cooperó con una investigación.

Las represalias se consideran en sí mismas una conducta indebida y pueden dar lugar a medidas disciplinarias, contractuales, correctivas u otras medidas apropiadas. Cualquier persona que considere que ha sufrido, presenciado o sido amenazada con represalias debe denunciarlo lo antes posible a través de cualquiera de los canales de denuncia descritos anteriormente. Una denuncia por represalias se tratará como un asunto independiente y se evaluará de inmediato. Cuando exista una preocupación razonable sobre la seguridad inmediata o un daño grave, RFUS podrá tomar medidas de protección provisionales antes de concluir una investigación.

Una denuncia de represalias se registrará y evaluará como un asunto independiente. No será tramitada únicamente por la persona o la función cuya conducta se cuestiona. Cuando la denuncia entre dentro del ámbito de competencia de la Función de Investigación Independiente, se remitirá a esta para su evaluación independiente.

El hecho de que exista una denuncia subyacente sin resolver no impide que RFUS evalúe el riesgo de represalias o adopte medidas de protección provisionales razonables.

Una persona que considere que una solicitud de protección no se ha evaluado adecuadamente, que una medida de protección es ineficaz o le causa un perjuicio irrazonable, o que se ha comprometido innecesariamente la confidencialidad podrá solicitar una revisión por parte de una persona u organismo debidamente independiente y libre de conflictos de intereses. Dicha revisión no autoriza al revisor a dirigir o modificar las conclusiones de una investigación independiente.

11. Recepción y evaluación de informes

La Función de Investigación designada y el Punto de Contacto de GRM coordinan la recepción, el registro seguro, la clasificación inicial, la evaluación de conflictos de intereses y la remisión de denuncias en virtud de esta Política, salvo en los casos en que el Punto de Contacto esté implicado, se encuentre en conflicto de intereses o no pueda actuar de manera independiente por cualquier otro motivo. El Punto de Contacto no determina los resultados de la investigación ni sustituye al investigador independiente asignado.

Todas las denuncias de presuntas irregularidades se tomarán en serio y se evaluarán de inmediato. La persona que reciba una denuncia debe:

- escucha con respeto y evita emitir juicios prematuros;
- registrar la información pertinente con precisión;
- conservar cualquier prueba disponible;
- proteger la confidencialidad;
- evaluar si existen preocupaciones inmediatas relacionadas con la seguridad o con posibles represalias;
- remitir de inmediato el asunto a la persona adecuada encargada de resolverlo; y
- Evita llevar a cabo una investigación informal, a menos que se te haya autorizado específicamente a hacerlo.

Cualquier supervisor, gerente u otro representante de RFUS que reciba un reporte sobre una presunta irregularidad deberá comunicar de inmediato la información pertinente a la persona a cargo de manejar el asunto.

Un reporte **no debe ser suprimido, ocultado, alterado ni desestimado únicamente porque se refiera a un empleado de alto rango, un donante, un socio, un miembro de la comunidad u otra persona influyente.**

Nota sobre conflictos de interés: Cualquier persona encargada de recibir, evaluar, investigar o decidir cómo responder a una denuncia debe revelar cualquier conflicto de interés real, potencial o percibido. Una persona no debe participar en una investigación o en la toma de una decisión cuando se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- el tema del informe;
- estrechamente relacionado con el tema del informe;
- un posible testigo;
- que se vea afectado personalmente por el resultado; o
- que, de otro modo, no podrían actuar de manera objetiva e independiente.

A los efectos de esta sección, el destinatario adecuado se determinará de acuerdo con la naturaleza del reporte y los procedimientos aplicables de RFUS. Los asuntos rutinarios relacionados con el empleo o las operaciones podrán remitirse a People and Culture o a otra función de gestión. Los asuntos relacionados con la protección y la SEAH se remitirán al mecanismo especializado correspondiente. Las sospechas de fraude, corrupción, conducta indebida grave, represalias, conflictos de interés significativos u otros asuntos que estén dentro del mandato de la Función de Investigación Independiente se remitirán a dicha Función.

Antes de proceder a la evaluación sustantiva o a la remisión del caso, la unidad receptora deberá realizar y documentar una verificación proporcionada de posibles conflictos de interés en relación con las personas que vayan a recibir, evaluar, investigar, supervisar o decidir sobre el asunto.

Cuando se cuente con información de contacto segura, la RFUS deberá, por lo general, acusar recibo en un plazo de cinco días hábiles. Se trata de un objetivo y no de un plazo límite absoluto. El acuse de recibo no deberá revelar información confidencial ni dar a entender que la denuncia haya sido confirmada.

12. Investigación y derivación

La RFUS revisará los reportes para determinar la vía institucional adecuada. Cuando un reporte se encuentre dentro del mandato de la Función de Investigación Independiente, dicha Función, a través del investigador asignado, tendrá la responsabilidad profesional exclusiva de determinar:

- Si se justifica o no una investigación;
- Si un asunto debe remitirse, supervisarse o cerrarse sin investigación;
- Alcance y metodología de la investigación;
- Pruebas que se deben recabar y evaluar;
- Resultados y conclusiones de la investigación; y
- El contenido y la finalización del informe de investigación.

Ni la administración, ni el Comité de Ética e Integridad, ni el Comité de Auditoría, ni la Junta Directiva pueden dirigir o modificar estas determinaciones de la investigación profesional. La supervisión legítima del gobierno corporativo, el control de calidad de los procedimientos, las solicitudes de aclaración y el asesoramiento legal independiente no constituyen una interferencia, siempre y cuando no exijan que el investigador adopte un hallazgo o una conclusión en particular.

Dependiendo de la naturaleza del informe, una respuesta adecuada podría incluir:

- Derivación a un proceso de gestión rutinaria o de Recursos Humanos y Cultura;
- Remisión al GRM institucional;
- Derivación a los procedimientos de protección o de PSEAH;
- Evaluación preliminar realizada por la Función de Investigación Independiente;
- Investigación formal;
- Revisión financiera, forense o de auditoría interna dentro del ámbito de competencia de la función correspondiente; o
- Derivación a una autoridad externa competente cuando sea apropiado o necesario.

RFUS podrá recurrir a un investigador interno debidamente calificado y suficientemente independiente, a un investigador externo independiente o a una combinación adecuada de recursos internos y externos. La modalidad aplicable se seleccionará en función de la independencia, la gravedad, la complejidad, la experiencia requerida, el riesgo y los recursos disponibles. Cuando no sea posible garantizar razonablemente la independencia interna, los recursos o la experiencia necesarios, RFUS podrá contratar a un investigador externo independiente debidamente calificado.

Equidad procesal: RFUS se esforzará por proteger los derechos y la dignidad de todas las personas involucradas en el proceso de denuncia. Una persona que sea objeto de una investigación:

- deben ser informados de las acusaciones en su contra cuando sea apropiado y cuando ello no ponga en riesgo la investigación;
- debería tener una oportunidad razonable para proporcionar información relevante o responder a las acusaciones;
- se debe presumir que no ha cometido ninguna infracción hasta que la investigación demuestre lo contrario; y
- deben ser tratadas con respeto y confidencialidad.

La equidad procesal no exige la divulgación prematura de información que pudiera comprometer las pruebas, exponer a una persona a daños o represalias, violar la ley aplicable o interferir de manera significativa en la investigación. El investigador debe documentar cualquier limitación o demora necesaria en la divulgación. Las protecciones otorgadas a los denunciantes no deben interpretarse como una presunción de que una denuncia es cierta.

Cooperación con las investigaciones: Se espera que el personal de RFUS, los socios ejecutores, los consultores, los contratistas y otras personas sujetas a las obligaciones contractuales u organizativas pertinentes cooperen de buena fe con las investigaciones autorizadas.

La cooperación puede consistir en proporcionar información, documentos, pruebas o testimonios pertinentes. Nadie debe destruir, alterar, ocultar ni manipular información relevante para una

investigación. La interferencia en una investigación o la destrucción u ocultación deliberada de pruebas pueden constituir una conducta indebida.

Resultado y seguimiento: Cuando sea apropiado y en cumplimiento de las obligaciones de confidencialidad, RFUS informará al denunciante de que se ha recibido la denuncia y, siempre que sea razonablemente posible, le proporcionará información sobre el estado general o la resolución del asunto. Es posible que RFUS no pueda revelar detalles confidenciales relacionados con:

- medida disciplinaria;
- asuntos de personal;
- información relacionada con otra persona;
- información confidencial que pertenezca a un socio o a una comunidad; o
- información que podría comprometer otra investigación.

La finalización de un informe de investigación no determina por sí misma la respuesta organizativa en materia laboral, contractual, financiera, de protección, de gobernanza o de otro tipo. La administración o la junta directiva, según corresponda, determinará la respuesta organizativa dentro de su ámbito de autoridad, basándose en las conclusiones independientes y otras consideraciones legítimas. La persona encargada de tomar la decisión no podrá modificar, rechazar ni sustituir las conclusiones fácticas del investigador.

El Departamento de Investigación podrá recomendar medidas correctivas o preventivas. El investigador designado no determinará las sanciones disciplinarias derivadas de su investigación; dicha decisión corresponde a la dirección o a la autoridad del Consejo de Administración debidamente autorizada y libre de conflictos de intereses.

En caso de que se confirme la veracidad de una denuncia, RFUS tomará las medidas correctivas, disciplinarias, contractuales, de protección, financieras, operativas o de otro tipo que correspondan.

Las medidas correctivas importantes deberán identificar a un responsable y una fecha prevista de finalización. La administración deberá informar sobre su implementación al órgano de supervisión correspondiente. El Comité de Ética e Integridad podrá supervisar las medidas correctivas importantes relacionadas con la integridad sin asumir la responsabilidad de su implementación.

La protección no exime de responsabilidad: Denunciar una presunta irregularidad no exime al denunciante de las consecuencias derivadas de su propia conducta indebida. Sin embargo, cuando sea apropiado y de conformidad con las políticas y la legislación aplicables, RFUS podrá tomar en cuenta la cooperación de buena fe de una persona, su divulgación temprana y su colaboración para resolver la irregularidad al determinar la respuesta adecuada a su propia participación.

13. Informes y escalamiento

La Función de Investigación Independiente deberá informar sobre las investigaciones significativas o delicadas al Comité de Ética e Integridad y, cuando corresponda, a la Junta Directiva, de conformidad con su mandato y sus procedimientos.

Se debe considerar la notificación inmediata o urgente a las instancias de gobierno cuando un asunto implique fraude o corrupción significativos, pérdidas financieras sustanciales, recursos del FVC u otros donantes, a la alta dirección, a un miembro de la Junta Directiva, preocupaciones graves en materia de protección, amenazas a personas o comunidades, un riesgo legal significativo o un riesgo institucional sustancial.

Cuando los mecanismos habituales de presentación de informes generen un conflicto de intereses o pongan en riesgo la independencia, la Función de Investigación podrá reportarse directamente al presidente, al vicepresidente o a otra autoridad independiente y libre de conflictos de la Junta Directiva.

Cuando un informe se refiera a los recursos del FVC o a una actividad financiada por el FVC, la RFUS evaluará las obligaciones de notificación y cooperación aplicables. Toda comunicación necesaria con el FVC se coordinará a través de un canal autorizado de RFUS. Dicha coordinación no permitirá que la administración ni ningún órgano de gobierno retrase, suprima o altere una determinación de investigación independiente o una notificación exigida por la ley, la política del FVC o un acuerdo aplicable.

14. Relación con otras políticas de RFUS

Esta política debe leerse junto con otras políticas y procedimientos pertinentes de RFUS, entre ellos:

- Código de ética y de conducta de la RFUS;
- Comité de Ética e Integridad: Términos de referencia;
- Función de investigación independiente: Términos de referencia;
- Función de investigación independiente: gestión de casos;
- Mecanismo institucional de resolución de quejas: Términos de referencia;
- Mecanismo institucional de resolución de quejas: política y procedimiento;
- Política sobre conflictos de interés para directores y funcionarios;
- Política de lucha contra el fraude y la corrupción de RFUS;
- Política para la prevención de la explotación sexual, el abuso y el acoso (PSEAH) y contra la trata de personas;
- Política de prevención de la discriminación laboral, el acoso en el lugar de trabajo y las represalias;
- Política contra el lavado de dinero y la financiación del terrorismo.
- Política y procedimientos de operaciones financieras.
- políticas de protección aplicables;
- Manual del empleado;
- requisitos de retención de registros y protección de datos; y
- Y otros requisitos aplicables a los donantes y del Fondo Verde para el Clima (GCF).

No es necesario que una persona determine qué política se aplica antes de presentar una denuncia. La recepción a través de un canal autorizado de RFUS preserva las protecciones aplicables y no impide la remisión a otro mecanismo apropiado. Cuando se apliquen varias políticas, RFUS coordinará los procesos, preservando al mismo tiempo la confidencialidad, la equidad procesal y la independencia operativa de cada función responsable.

No todas las quejas constituyen denuncias de irregularidades. Las inquietudes relacionadas con la explotación sexual, el abuso, el acoso, la protección de menores, las quejas laborales, la discriminación, los conflictos interpersonales u otros asuntos pueden abordarse de acuerdo con la política o el procedimiento más adecuado de RFUS. Cuando un asunto implique múltiples inquietudes, puede aplicarse más de un procedimiento.

15. Mantenimiento de registros y protección de datos

Todos los informes, expedientes de investigación, pruebas, decisiones y documentación relacionada se conservarán de manera segura. El acceso a la información de los casos se limitará a las personas que necesiten dicha información para recibir, evaluar, investigar, supervisar o resolver el asunto.

RFUS tomará las medidas razonables para proteger los registros electrónicos y físicos contra el acceso no autorizado, la divulgación, la alteración o la destrucción. Los registros se conservarán de acuerdo con los requisitos aplicables de RFUS en materia de retención de registros y protección de datos.

La Función de Investigación designada y el Punto Focal de GRM coordinarán el mantenimiento seguro del registro de denunciantes y los expedientes de los casos relacionados, con sujeción a los requisitos aplicables en materia de independencia, confidencialidad, conflicto de intereses y protección de datos. En caso de que el Punto Focal se vea implicado o se encuentre en situación de conflicto, la responsabilidad se transferirá a una persona debidamente independiente y libre de conflictos. Los expedientes de los casos se mantendrán separados de los expedientes generales del programa, operativos y de personal, cuando sea apropiado. Los derechos de acceso serán limitados, documentados y revisados periódicamente.

El registro de casos debe incluir, como mínimo, la fecha de recepción, el canal de denuncia, la categoría del asunto, el estado de anonimato, la verificación de conflictos de interés, la remisión, la función responsable, el estado, las preocupaciones sobre represalias, las medidas significativas y la fecha de cierre. No debe contener información personal sensible innecesaria.

Los registros se conservarán de acuerdo con el calendario de retención de registros aprobado por RFUS, la legislación aplicable, los requisitos contractuales y de los donantes, así como las necesidades legítimas de investigación o protección.

16. Capacitación y comunicación

RFUS comunicará esta política al personal, a los socios ejecutores, a los contratistas y a otras partes interesadas pertinentes. RFUS brindará la capacitación y la orientación adecuadas para que:

- las personas sepan cómo y dónde reportar sus inquietudes;
- los gerentes comprendan sus responsabilidades al recibir un informe;
- que los denunciantes conozcan sus derechos y las protecciones de que gozan;
- el personal comprenda que las represalias están prohibidas; y
- los socios y las comunidades sepan cómo acceder a los mecanismos de denuncia de RFUS.

La capacitación y la comunicación deberán ser proporcionales a la función y al riesgo. Las personas que reciban o remitan denuncias deberán recibir orientación suficiente sobre confidencialidad, prohibición de represalias, verificación de conflictos de intereses, preservación de pruebas, protección y remisión a la Función de Investigación Independiente.

La política y los canales para presentar denuncias están disponibles en los idiomas correspondientes en el sitio web de Rainforest Foundation US.

17. Seguimiento y revisión

La administración es responsable de la implementación y comunicación rutinarias de esta Política, con sujeción a las salvaguardias en materia de conflicto de intereses e independencia establecidas en la misma. El Comité de Ética e Integridad supervisa la idoneidad y eficacia de la Política y deberá informar al Consejo de Administración sobre cualquier inquietud significativa.

Al menos una vez al año, el Comité de Ética e Integridad recibirá un breve informe de situación, agregado o anónimo, sobre la aplicación de esta Política. El informe podrá indicar que no se recibieron denuncias durante el período correspondiente. Cuando existan denuncias, el informe deberá contener información proporcional al volumen de casos y al perfil de riesgo de RFUS, y podrá incluir:

- el número y las categorías generales de los informes recibidos;
- los canales de reporte utilizados;
- asuntos relacionados con el Fondo Verde para el Clima (FCV) u otros recursos de donantes;
- remisiones a la Función de Investigación Independiente o a otro proceso especializado;
- denuncias de represalias y medidas de protección consideradas o implementadas;
- retrasos significativos o problemas relacionados con la puntualidad;
- el estado general de las medidas correctivas importantes; y
- problemas recurrentes o sistémicos identificados a través de los informes.

El informe de situación no deberá incluir identidades individuales, detalles innecesarios del caso, información confidencial ni información que pueda comprometer la confidencialidad, la seguridad, la imparcialidad procesal o una investigación en curso. La revisión del Comité de Ética e Integridad no le otorgará la facultad de dirigir o modificar la metodología de investigación, los hallazgos, las conclusiones o la finalización del informe.

La Dirección Ejecutiva o la persona designada como punto focal de la Función de Investigación y de GRM podrá coordinar la implementación rutinaria dentro de sus respectivas áreas de responsabilidad. En caso de que la persona responsable esté implicada o se encuentre en una situación de conflicto de intereses, la responsabilidad se transferirá a una autoridad debidamente independiente y libre de conflictos de intereses, de conformidad con los procedimientos de escalamiento aplicables.

La política debe revisarse formalmente al menos cada **tres años**, o antes si se producen cambios significativos en el ámbito legal, organizativo, operativo o de protección que requieran su revisión. Cuando sea apropiado, RFUS podrá informar a la Junta Directiva sobre la actividad de denuncia de irregularidades, presentando datos agregados y anonimizados, sin revelar información confidencial ni la identidad de las personas involucradas.