POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Última actualización: Julio de 2026
Próxima actualización: Julio de 2027

Introducción

Street Child se esfuerza por proteger y actuar en interés de las poblaciones vulnerables a las que presta servicio, del público y de sus miembros del consejo de administración, empleados, contratistas y voluntarios, de conformidad con su Política de denuncia de irregularidades organizativa. Todo el personal, los miembros del consejo de administración, los contratistas y los voluntarios están obligados a comunicar a Street Child cualquier práctica o acción de sus empleados, socios u otros agentes, incluidas las contrapartes en los gobiernos socios, que consideren razonablemente que van en contra del interés público, en la medida en que dicha práctica o acción constituya:

- un delito;
- un acto de corrupción y/o fraude;
- un incumplimiento de cualquier obligación legal;
- una injusticia;
- un peligro para la salud y la seguridad de cualquier persona;
- una infracción de las normas de seguridad o de protección de la infancia;
- acoso sexual;
- una infracción de las normas de salud y seguridad;
- una infracción medioambiental;
- una situación de discriminación o acoso;
- una amenaza para el funcionamiento o la reputación de Street Child;
- un intento de ocultar información sobre cualquiera de los aspectos mencionados anteriormente.

Objetivo de la Política de Denuncia de Irregularidades

Desempeña un papel único y fundamental en una organización, incluso cuando ya existen otras políticas en vigor. Otras políticas (como las de recursos humanos, los procedimientos de reclamación o los manuales de cumplimiento) suelen abordar cuestiones rutinarias, por ejemplo, conflictos entre empleados, rendimiento o prestaciones. Una política de denuncia de irregularidades es una plataforma adicional que fomenta específicamente la denuncia de las acciones mencionadas en la sección anterior. La Política de Denuncia de Irregularidades de Street Child:

- Permite la denuncia anónima o confidencial
- Protege a los denunciantes frente a represalias (por ejemplo, descenso de categoría, despido, acoso)
- Anima a las personas a expresarse sin miedo, algo que las políticas generales pueden no abordar
- Se centra en cuestiones éticas o legales graves
- Proporciona un canal protegido y específico

Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a todo el personal de Street Child, incluidos empleados, trabajadores, miembros del

consejo de administración, voluntarios, becarios, consultores, contratistas, trabajadores cedidos por agencias y otras personas que trabajen con Street Child o en su nombre. Algunas personas contarán con la protección legal prevista en la legislación británica sobre denuncia de irregularidades; otras, quizá no. Independientemente de su situación jurídica, Street Child aplicará esta política para proteger a cualquier persona que plantee una preocupación fundada frente a represalias o un trato desfavorable.

A quién se deben comunicar las posibles irregularidades

En caso de incidentes reales o presuntos, o de cualquier inquietud —incluidos, entre otros, asuntos financieros, penales, de salud y seguridad, legales o relacionados con conflictos de intereses—, el personal deberá comunicarlos:

- De forma anónima o identificándose, a través del buzón de denuncias situado en cada oficina nacional. Los buzones se revisan periódicamente y las denuncias se remiten según corresponda;
- A uno de los contactos globales para la denuncia de irregularidades que figuran en el Apéndice 1; o
- A través de su responsable nacional, tal y como figura en el Apéndice 1, o
- De forma anónima, rellenando un formulario de denuncia en la página web de SC:
- https://www.street-child.org/whistleblowing-policy/

Dado que la protección de menores cuenta con un conjunto diferente de canales, en caso de incidentes o inquietudes, reales o presuntos, relacionados con la protección de menores, el personal deberá comunicar inicialmente su inquietud:

- De forma anónima o identificándose, a través del buzón de denuncias situado en cada oficina nacional. Los buzones se revisan periódicamente y se remiten según corresponda;
- A su superior inmediato o al punto de contacto de protección, tal y como se indica en el Apéndice 1;
- A cualquier miembro de los contactos globales de protección, tal y como se indica en el Apéndice 1; o
- Enviando un correo electrónico a safeguarding@street-child.org

Si el personal no está satisfecho con la respuesta recibida, deberá plantear el asunto por escrito directamente al director ejecutivo o, si es necesario, al presidente del Consejo de Administración.

Street Child se toma muy en serio la posibilidad de que se produzca cualquier incidente potencial, y todo el personal de Street Child está obligado a denunciarlo. El incumplimiento por parte de cualquier miembro del personal de Street Child de la obligación de informar sobre cualquier incidente del que sea testigo o del que tenga conocimiento podrá dar lugar a procedimientos disciplinarios.

Principios de gestión de las denuncias

Para proteger a su personal, a sus afiliados y la reputación de la organización, Street Child también se toma muy en serio cualquier implicación en acusaciones maliciosas o falsas, así como la difusión pública de acusaciones infundadas.

Cualquier miembro del personal que resulte implicado podrá ser objeto de procedimientos disciplinarios. Street Child se esforzará asimismo por garantizar que el personal y las entidades afiliadas estén protegidos frente a la intimidación, el acoso, el perjuicio o el despido por parte de cualquier entidad como consecuencia de haber planteado sus inquietudes. La protección de los denunciantes se aplica cuando una persona realiza una denuncia protegida sobre una irregularidad que cree razonablemente que es cierta y que redunda en el interés público. Cuando se cumplan estas condiciones, la persona estará legalmente protegida frente a un trato desfavorable y podrá presentar una demanda ante el Tribunal Laboral si sufre perjuicios o es despedida como consecuencia de ello. En consecuencia, cualquier miembro del consejo de administración, empleado, contratista o voluntario que plantee tales inquietudes con convicción razonable, en interés público y de buena fe, no sufrirá ningún perjuicio ni durante ni después de su relación laboral, contractual o de voluntariado.

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Todas las denuncias se tratarán de forma confidencial y se hará todo lo posible por no revelar la identidad del denunciante, si así lo desea. Si tras la investigación se inician procedimientos disciplinarios o de otro tipo, es posible que no se puedan tomar medidas a raíz de la revelación realizada por el empleado sin su colaboración, por lo que se le podrá pedir al denunciante que comparezca como testigo. Si está de acuerdo con ello, se le ofrecerá asesoramiento y apoyo. No obstante, a una denuncia presentada de forma anónima se le dará la misma importancia y se tramitará e investigará a su debido tiempo. Todas las denuncias o inquietudes se tramitarán mediante un procedimiento definido en el anexo 3.

Glosario

Afiliados

Esto incluye al personal, a los miembros de la junta directiva, a los voluntarios, a los becarios, a los consultores, a los expertos que prestan sus servicios de forma gratuita y a los contratistas privados de las organizaciones que hayan suscrito acuerdos de colaboración, de subconcesión o de subreceptor con Street Child.

Acoso

LEl acoso abarca una amplia gama de comportamientos de carácter ofensivo. Se entiende como un comportamiento que degrada, humilla e intimida a ~~una perso~~na. Se trata de comportamientos que resultan perturbad~~ores, mole~~stos ~~o amenaza~~ntes. Cuando los comportamientos de acoso se vuelven repetitivos, se definen como bullying. La continuidad o repetitividad de la angustia causada puede dist~~inguirlo~~ de un simple insulto.

Daño

Vulneración psicológica, física, emocional o sexual de los derechos de una persona. El daño por negligencia incluye la privación de recursos o asistencia disponibles. La autolesión consiste en hacerse daño a uno mismo como forma de afrontar sentimientos muy difíciles, recuerdos dolorosos o situaciones y experiencias abrumadoras. La autolesión potencial también puede incluir el intento de suicidio o la radicalización.

Investigación

La acción de investigar algo o a alguien; examen o investigación formal o sistemática.

Incidente grave

Se define como un incidente que ha causado un daño significativo a una persona vinculada a la organización y/o que constituye una amenaza grave para las operaciones y la reputación de la organización. Esto incluiría cuestiones relacionadas con la protección frente al abuso sexual, la explotación, el abuso físico o emocional grave y la muerte.

Explotación y abuso sexuales —tal y como se definen en el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas ST/SGB/2003/13—:

de vulnerabilidad, de una relación de poder asimétrica o de confianza, con fines sexuales, incluyendo, entre otros, el obtener beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona. Del mismo modo, el término “abuso sexual” se refiere a la intrusión física, real o amenazada, de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones de desigualdad o coacción.1

Queda prohibida cualquier actividad sexual con menores (personas menores de 18 años), independientemente de la mayoría de edad o de la edad de consentimiento vigente a nivel local. La creencia errónea respecto a la edad de un menor no constituye una justificación. Un menor que sea víctima de abusos puede sufrir más de un tipo de abuso.

Acoso sexual
El acoso sexual es una conducta no deseada de carácter sexual que tiene por objeto o efecto vulnerar la dignidad de una persona, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para ella. Esto se aplica tanto si la conducta es verbal, no verbal, física, escrita o en línea. El acoso sexual puede ser explícito o implícito, puede producirse como un incidente aislado o como un patrón de comportamiento, y no es necesario que haya tenido la intención de causar daño para que sea ilegal. Puede incluir comentarios sexuales no deseados, bromas, gestos, imágenes, mensajes, insinuaciones, tocamientos u otras conductas de carácter sexual. Puede ser perpetrado por cualquier persona, incluidos compañeros de trabajo, directivos, contratistas, voluntarios, socios, visitantes o terceros, y puede tener lugar en el lugar de trabajo, durante actividades relacionadas con el trabajo, durante viajes de trabajo o a través de canales de comunicación digitales.

Sobreviviente

La persona que ha sido objeto de abuso o explotación. A menudo se prefiere el término «sobreviviente» al de «víctima», ya que implica fortaleza, resiliencia y la capacidad de sobrevivir; no obstante, es decisión de cada persona cómo desea identificarse.

Población vulnerable

Este término puede referirse a todos los niños y niñas que se encuentran en entornos educativos, hogares familiares o entornos comunitarios, a los niños y niñas de la calle, a los niños y niñas reintegrados y reunificados, y a todos los alumnos de los centros de formación profesional o de capacitación, incluidos aquellos que se encuentran en centros residenciales o institucionales, centros de internamiento, niños y niñas con problemas de salud, desplazados y refugiados. También se incluye a los adultos inscritos en cualquiera de los programas de Street Child en la comunidad o en entornos domésticos, o en cualquier otro contexto, y que se encuentren en riesgo de sufrir daños y abusos de cualquier tipo.

Políticas relacionadas
Política y procedimiento de protección de menores de Street Child
Política de protección de la infancia de Street Child
Política de tecnologías de la información de Street Child
Política de protección de datos de Street Child
Política de igualdad, diversidad e inclusión de Street Child
Política de redes sociales de Street Child
Manual de recursos humanos de Street Child
Código de conducta de Street Child

[1] https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=ST%2FSGB%2F2003%2F13&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Anexo 1 – Lista de contactos

Comité de Denuncias de Irregularidades
Cualquier persona puede ponerse en contacto con cualquiera de estas personas en relación con un caso de denuncia de irregularidades.

Board of Trustees Representative – Anthony Wallersteiner
E: ~~awallersteiner@stowe.co.uk~~ T: +44 (0)1280 818240

CEO – Tom Dannatt
E: tom@street-child.org T: +44 7782 173447

Executive Director AET Programmes – Julie Polzerova
E: Julie.polzerova@street-child.org T: + +447535349787

Finance Director – Sarah Noak
E. sarah.noak@street-child.org T. +44 7970 820 195

Global Head of Advisory – Ramya Madhavan
E. ramya.madhavan@street-child.org T. +44 (0)7937 147302 (WhatsApp)

Responsables Nacionales de Denuncia de Irregularidades

Afghanistan Safeguarding Focal Point – Shahid Akbar
E: shahid.akbar@street-child.org T: +93 (0) 799 484 258

Bangladesh Safeguarding Focal Point – Kristina Hiya Baroi
E: kristina.baroi@street-child.org T: +1624628794

Burundi Safeguarding Focal Point – Denis Ndayizeye
E: denis.ndayizeye@street-child.org T: WhatsApp: +257 79 320 312/+ 257 61 320 312

Cameroon Safeguarding Focal Point – Dr Godiva Ndang epse Limene
E. Godiva.limene@street-child.org T: +237 237 676379885

DRC Safeguarding Focal Point – Ravaka Ranivoarianja
E: ravaka.ranivoarianja@street-child.org T: +243820628101.

Kenya Safeguarding Focal Point – Rosebella Odhiambo
E: rosebella.odhiambo@street-child.org T: +254 723903191

Liberia Safeguarding Focal Point – TBD

Sierra Leone Safeguarding Focal Point – Emily Tunnacliffe
E: emily.tunnacliffe@street-child.org T: +44 7768 882891

MozambiqueSafeguardingFocalPoint – Benigna Matabele
E: benigna.matabele@street-child.org T: +258 877399002

Nepal Safeguarding Focal Point – Nilam Subedi
E: nilam.subedi@street-child.org T: +9779846049472

Nigeria Safeguarding Focal Point – Elam Firrichi
E: firrichi.elam@street-child.org T: +234 9033828835

Moldavia – vacante

Pakistan Safeguarding Focal Point – Sadia Hussain
E: sadia.hussain@street-child.org T: +923 007043982

Somalia and Somali Land Safeguarding Focal Point – Mohamed Iidle
E:m.iidle@africaeducationaltrust.org T:+252-612500005.S:iidle101

South Sudan Safeguarding Focal Point – Benjamin Sokiri
E: b.sokiri@street-child.org T: +211 (0) 929616860/ +256 (0) 785571711

Uganda Safeguarding Focal Point – Henry Muyanja
E: Henry.Muyanja@street-child.org T: +256782469402

UK Safeguarding Focal Point – Queenie Simpkins
E: Queenie.simpkins@street-child.org T: +44 (0) 7526555268

EU Safeguarding Focal Point – Clothilde Bruneton
E: clothilde.bruneton@street-child.org T: +33 6 42 89 38 84

Ukraine Safeguarding Focal Point – Oleksandra KARTVELISHVILI
E: Oleksandra.kartvelishvili@street-child.org T: +380 50 031-4984

Anexo 2 – Formulario de denuncia de incidentesi

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Formulario de denuncia de incidentes

Fecha:

Nombre de la persona que presenta la denuncia (opcional):

Tipo de denuncia:

- ☐ Corrupción, fraude o soborno
- ☐ Otros actos delictivos
- ☐ Incidente de seguridad o conato de incidente
- ☐ Salud y seguridad
- ☐ Cualquier otra práctica que pueda manchar la reputación de la organización
- ☐ Otro —especificar—:

Protección:

- ☐ Acoso, intimidación o maltrato
- ☐ Protección de menores
- ☐ Acoso, abuso o explotación sexual

¿Cuándo se produjo el incidente (fecha, hora)?

¿Dónde se produjo exactamente el incidente?

¿Quiénes estuvieron implicados?

¿Qué ocurrió?

¿Qué medidas se tomaron?

¿Qué medidas quedan aún por adoptar?

Copia del informe para: [insertar nombre]

Comentario sobre las medidas adoptadas [A RELLENAR ÚNICAMENTE POR EL RESPONSABLE]

Anexo 3 – Procedimientos de investigación: resumen cronológico

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Paso	*Acción*	*En el plazo de*
1. Se produce un incidente - proteger	Si el incidente está relacionado con un caso grave de protección de menores y/o una amenaza para la vida de una persona y/o supone un riesgo grave para la reputación, toma medidas inmediatas para proteger a la víctima. Nota: Para conocer el procedimiento detallado de tramitación de denuncias en materia de protección de menores, consulta el procedimiento de respuesta a denuncias de protección de menores tal y como se describe en la Política de Protección de Menores de Street Child. Para cualquier otro incidente, pasa directamente al paso 2.	Al instante
2. Se produce un incidente - informar	Para todos los incidentes, excepto los relacionados con la protección de menores(incluidos, entre otros, los de carácter financiero, penal, de conflicto de intereses, jurídico, de salud y seguridad), presenta una denuncia de forma anónima a través del buzón de quejas, nuestra página web, a un miembro de los Contactos Globales de Denuncia de Irregularidades o a tu responsable nacional. La persona que reciba la denuncia deberá reconocer el recibo de la denuncia por correo electrónico al empleado en un plazo de 3 días laborables. Las denuncias pueden presentarse enviando un formulario de denuncia de incidentes cumplimentado (Anexo 2) a los datos de contacto (teléfono o correo electrónico) que figuran en el Anexo 1. Las denuncias, ya sean anónimas o identificadas, pueden depositarse en el buzón de quejas.	En un plazo de 24 horas, siempre que sea logísticamente posible
3. El incidente es evaluado por el responsable nacional de denuncia de irregularidades de FP, el	Todos los incidentes, salvo los relacionados con la protección de menores: Diríjase al responsable de denuncias o al Comité de Denuncias (WCC), si existe a nivel nacional. El comité decide si la denuncia se remite al	De inmediato, en caso de un incidente grave (peligro para la vida, grave riesgo para la reputación)

contacto global de denuncia de irregularidades/ protección o el Director Nacional si es necesario en el caso de cuestiones delicadas o graves.	Comité Global de Denuncias o si debe investigarse a nivel nacional en caso de un incidente de denuncia, ya sea presunto o real.	o , En un plazo de 48 horas desde la recepción de la queja o reclamación, para permitir que se lleve a cabo una investigación más exhaustiva
4. El incidente es reportado al donante	La oficina en el país y la sede central son responsables de notificar los presuntos incidentes a a los donantes tras debatir y acordar los detalles.	En un plazo de 24 horas desde que el incidente sea notificado o determinado por la sede central y las oficinas en los países, en cumplimiento de las obligaciones de información a los donantes (no se requiere verificación en esta fase)
5. Tras la evaluación realizada por el punto de contacto para la denuncia de irregularidades o el comité de quejas por denuncia de irregularidades — plan de acción	Acordar el proceso de toma de decisiones y los próximos pasos de la investigación.	De forma inmediata, en caso de un incidente grave (peligro para la vida, grave riesgo para la reputación) O bien, En un plazo de 24 horas trasla evaluación realizada por el Comité Nacional de Denuncias de Irregularidades FP/ Denuncias de Irregularidades y Quejas (Whistleblowing Complaints Committee)
6. El incidente es investigado por la Comisión de Denuncia de Irregularidades, en colaboración con las autoridades competentes	Para todos los incidentes, salvo los relacionados con la protección de menores: La persona o personas encargadas de tomar la decisión (y, cuando sea necesario, el WCC) llevan a cabo los pasos siguientes, entre los que se incluyen: - Apoyo a la persona afectada - Investigación - Medidas disciplinarias (si el comité correspondiente recomienda medidas disciplinarias respecto al personal o a los voluntarios, el asunto se remite a un comité disciplinario para que lo tramite de acuerdo con el manual de Recursos Humanos.	En un plazo de dos semanas, siempre que sea posible.

	- Notificación a las autoridades competentes.	
7. Cerrar el caso	Se han completado todas las investigaciones de seguimiento. Se ha informado a todas las partes afectadas del resultado. Se han cumplido todos los requisitos legales y de gobernanza en materia de información. El Comité de Denuncias proporcionará una actualización final al empleado que presentó la denuncia, confirmando: 1. Qué medidas se tomaron para investigar la denuncia presentada; 2. Cuáles fueron las conclusiones de la investigación; y 3. Las medidas adoptadas o que se van a adoptar a raíz de las conclusiones de la investigación. **SI NO SE CONSTATA NINGUNA IRREGULARIDAD** Si la investigación concluye que no se ha producido ninguna irregularidad, o si el miembro del personal que ha realizado la denuncia está equivocado o desconoce todos los hechos relevantes, el FP de Denuncias o el Comité de Denuncias informará al miembro del personal denunciante en un plazo de cinco (5) días a partir de la finalización de la nvestigación de que su	En un plazo de 3 meses o 90 días a partir de la recepción de la queja o de la notificación del incidente.

	denuncia carecía de fundamento.	