

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN: PLAN  
INTERNATIONAL

FECHA: 4 DE FEBRERO DEL 2021

# Comunicación de Involucramiento- CoE



Red Ecuador  
**WE SUPPORT**



- **Carta compromiso**
- **Resumen Ejecutivo**
- **Justificación**

## CARTA COMPROMISO

Declaración de la máxima autoridad expresando su apoyo continuo a los Diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, con firma digital.

Quito, 4 de febrero de 2021

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Plan International reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de Involucramiento bianual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Rossana Viteri

Directora Ecuador

Plan International

# INFORME

## COMUNICACIÓN DE INVOLUCRAMIENTO

### I. RESUMEN EJECUTIVO

---

Somos una organización sin filiación política, religiosa ni gubernamental, trabajamos por un mundo justo que promueva los derechos de la niñez y la igualdad de las niñas. Fomentamos el cambio en las normas sociales y políticas públicas a nivel nacional y global a través de nuestro alcance, experiencia y conocimiento.

En Ecuador estamos presentes desde 1962. Nuestros proyectos se implementan en 9 provincias de Ecuador y se enfocan en diversas áreas tales como: educación, emprendimiento, derechos sexuales y reproductivos, primera infancia, gestión de riesgos, participación ciudadana, liderazgo y protección de la niñez.

Trabajamos con las niñas y niños en el desarrollo de capacidades desde que nacen hasta que llegan a la edad adulta. Además, contribuimos con las comunidades para estar preparados, responder a la crisis y vencer la adversidad. Nuestro trabajo nos ha permitido evidenciar que cuando las niñas cuentan con las herramientas necesarias, se convierten en las protagonistas de sus vidas y apoyan a sus familias y comunidades a salir adelante. Queremos un Ecuador con cero tolerancia a la discriminación y a la desigualdad hacia las niñas.

## II. JUSTIFICACIÓN

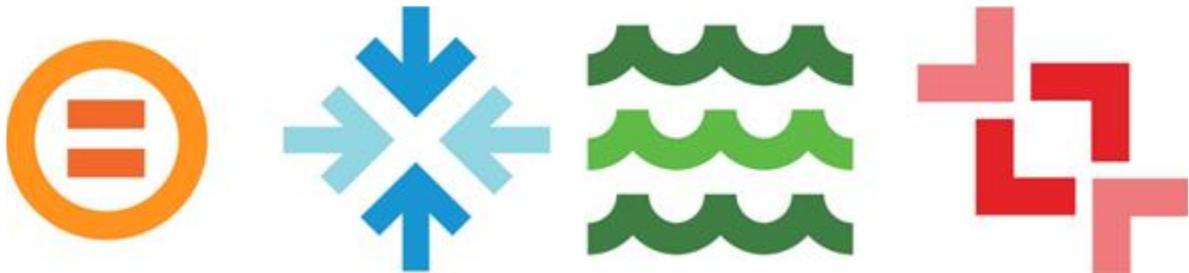
---

El propósito de Plan Internacional es que trabajamos por un mundo justo que promueve los derechos de la niñez y la igualdad de las niñas, mismo que está alineado a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; razón por la cual estamos dispuestos a adoptar, apoyar y promulgar dentro de nuestra área de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Adicionalmente, Plan Internacional se encuentra comprometido con la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS- Agenda 2030), razón por la cual están integrados a nuestra Estrategia País y los trabajamos conforme a la realidad y prioridades locales.

Estamos convencidos de que un trabajo articulado con empresas públicas y privadas, organizaciones de la sociedad civil, gremios e instituciones académicas de todo tamaño y origen, permitirá promover el diálogo y la colaboración para la consecución de los principios del Pacto a nivel local y la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

# LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS



### III. DERECHOS HUMANOS

---

**PRINCIPIO 1:**

*“Las organizaciones deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.*

**PRINCIPIO 2:**

*“Las organizaciones deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.*

#### 1. COMPROMISO

***Describe el compromiso que la organización ha realizado en relación al principio o principios***

Plan International reconoce que la violencia contra los niños, niñas y jóvenes prevalece en todo el mundo y en todas las sociedades. La violencia contra los niños incluye violencia física o mental, lesiones y abuso, negligencia o tratamiento negligente, maltrato y abuso sexual. Por otra parte, las niñas, niños y jóvenes son más vulnerables por su edad, condición social, género, orientación sexual, origen étnico y discapacidad.

Plan International está totalmente comprometido a poner fin a la violencia contra los niños y niñas y reconoce que tenemos el deber de promover la protección de los niños, niñas y jóvenes con una perspectiva de género, en particular de aquellos con quienes trabajamos o estamos en contacto.

Tomamos muy en serio nuestra responsabilidad y el deber de garantizar que nosotros, como organización, así como cualquiera que nos represente, no lastime, abuse o cometa ningún otro acto de violencia contra los niños, niñas y jóvenes de ninguna manera ni los exponga a este tipo de riesgos.

Promovemos prácticas, enfoques, intervenciones y entornos seguros para los niños, niñas y jóvenes que respeten, reconozcan y respondan a las necesidades específicas de salvaguardia y aborden los riesgos de protección de las diferentes entidades de género y de otro tipo. Somos una organización que desafía y actúa ante la desigualdad, la discriminación o la exclusión.

Respondemos a los niños, niñas o jóvenes que puedan necesitar protección y/o apoyo psico-social y buscamos que su bienestar y sus mejores intereses sean en todo momento una consideración primordial.

Aseguramos que todos quienes trabajan y se relacionan con nosotros comprendan y reciban apoyo para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades de protección a la infancia y juventud.

Tomamos medidas proactivas para evitar que cualquier persona que pueda ser un riesgo para los niños, niñas y jóvenes se involucre con nosotros y tomamos medidas estrictas contra cualquier miembro del personal, asociado o visitante que cometa un acto de violencia contra un niño o niña.

Promovemos la participación activa de los niños, niñas y jóvenes en su propia protección.

Reportamos dentro de las 24 horas de conocido el hecho, cualquier sospecha o novedad que indique abuso infantil, es decir daño físico o mental causado de manera deliberada a una persona menor de 18 años.

*Tomado de: Declaración de la Política Global de Salvaguardia (Protección) de los Niños, Niñas y Jóvenes de Plan International.*

## **2. SISTEMAS**

### ***Explicar los procesos internos que tiene para el cumplimiento del compromiso adquirido en relación al principio***

Plan International cuenta con algunas políticas relacionadas con el cumplimiento y respeto a los Derechos Humanos. En primer lugar, la organización cuenta con una Política Global de Salvaguardia (Protección) a la Niñez y Juventud, así como un Código de Conducta que establece los parámetros de comportamiento del personal, así como asociados, visitantes y contratistas.

Todo el personal, asociados, visitantes y voluntarios comunitarios reciben una socialización y acusan recibo de la Política de Protección de Niñas, niños y jóvenes de Plan International. Adicionalmente, el personal completa en su periodo de prueba un curso online sobre los Fundamentos sobre la Protección a Niñas, niños y jóvenes, mecanismos de denuncia y de rendición de cuentas.

De manera general y para asegurar una correcta implementación de la Política de Salvaguardia, la organización ha establecido **11 Estándares de Salvaguardia (Protección)** con indicadores específicos que miden el cumplimiento de los mismos en cada área de la organización. El cumplimiento de estos estándares se monitorea anualmente a través de un Self-Assessment (Autoevaluación Guiada) de los Estándares de Protección. En base a los resultados obtenidos se define un Plan de Acción de seguimiento trimestral para abordar las brechas de cumplimiento de la Política de Salvaguardia. Adicionalmente, se realizan Auditorías periódicas.

Hay un equipo dedicado a la protección de la niñez conformado por un Punto Focal Nacional y 7 Puntos Focales locales distribuidos en cada provincia donde tenemos presencia, quienes son responsables de dar seguimiento al cumplimiento de la Política. Asimismo deben reportar los incidentes de Protección a través de un mecanismo confidencial, seguro y oportuno en una plataforma digital propia de la organización con permisos exclusivos para garantizar la confidencialidad en el reporte y remisión de casos.

En segundo lugar, contamos con una Política Global de Igualdad de Género e Inclusión (detallada en el Principio 6 de este documento como parte de los Estándares Laborales). Finalmente, a través de las Políticas de Prevención de Acoso, Explotación y Abuso Sexual (PAEAS) y Política Anti Acoso, Bullying y Discriminación, Plan Internacional busca garantizar que nuestra operación sea segura tanto para los participantes de programas como para el personal que labora en la organización y en organizaciones aliadas.

Adicionalmente tenemos establecido tanto un mecanismo de denuncia como un protocolo de referenciación de casos.

**Mecanismo de denuncia de incidentes o preocupaciones de incumplimiento de las Políticas de Salvaguardia (Protección), Anti Acoso, Género y Prevención del Acoso y Abuso Sexual:**

- a) Se reporta el incidente de protección causado por el personal de Plan, socio/casos de violencia grave y abuso o explotación sexual en el formulario respectivo (dentro de las 24h de conocido el hecho).
- b) Punto Focal local de la Oficina de programas recibe reporte de caso y realiza la derivación al servicio de protección local correspondiente. Se da respuesta a necesidades inmediatas del sobreviviente (acompañamiento psicosocial o médico).
- c) La Dirección de País es informada del hecho y recibe un correo electrónico de notificación del incidente y las acciones planteadas.
- d) GH (Global Headquarters), Dirección de País y Punto Focal Nacional dan recomendaciones o comentarios en caso de ser necesario.

- e) Se procede con la investigación debida y se da seguimiento al caso.
- f) Cambio de estado de incidente - cierre de caso.

Canal de denuncia anónimo:

La organización cuenta con un servicio independiente llamada Safe Call en caso de que exista sospechas de que su denuncia no se gestione apropiadamente tienen la opción de reportar comportamiento inapropiado, abuso infantil o robo y fraude.

### 3. ACTIVIDADES

Descripción detallada de las acciones emprendidas para implementar los sistemas descritos anteriormente.

El ejercicio anual de Autoevaluación de Estándares de Gestión, transversal a toda la organización, incluye también los estándares de Salvaguardia (Protección). Es revisado tanto por el punto focal como por la Dirección de País y compromete a cada gerencia al cumplimiento de los indicadores.

### 4. INDICADORES

Explicar los resultados obtenidos con indicadores de mejora de acuerdo a las actividades realizadas descritas en la sección anterior.

Componente	INDICADORES	CALIFICACIÓN
<b>1: Políticas institucionales</b>	La organización cuenta con Políticas instituidas que incluyen a) Salvaguardia (Protección) de niños, niñas, adolescentes y jóvenes; b) Código de Conducta del Personal así como Código de Conducta de terceros y partes interesadas; c) Igualdad de Género e Inclusión, d) Anti Acoso, Bullying y Discriminación; e) Anti Terrorismo y Lavado de Activos y f) Prevención del Acoso, Explotación y Abuso Sexuales. En todas las anteriores existe una declaración explícita de tolerancia cero frente a cualquier tipo de violencia, explotación o vulneración de derechos, las normas de conducta y procedimientos a adoptarse en la prevención, denuncia y respuesta de estos hechos y las acciones disciplinarias, que conlleva su incumplimiento.	Cumplido
	Todo el personal, incluidos los empleados, voluntarios, contratistas y otros, firman la constancia de haber recibido y leído las políticas institucionales.	Cumplido

	La organización exhibe información sobre las políticas y procedimientos establecidos para el respeto y promoción de los Derechos Humanos; así como los mecanismos de denuncia en caso de incumplimiento por parte del personal, asociados o partes interesadas externas.	Cumplido
<b>2: Sistemas de gestión y recursos humanos de la organización</b>	Los contratos y acuerdos de asociación celebrados por la organización incluyen una cláusula tipo por la que se exige a los contratistas, proveedores, consultores y subcontratistas que se comprometan a aplicar una política de tolerancia cero en caso de vulneración de Derechos de la Niñez y Juventud, cero tolerancia ante el Fraude, Acoso y Explotación Sexual y Discriminación así como adoptar medidas para prevenirlos y darles respuesta.	Cumplido
	Existe un procedimiento sistemático de verificación de antecedentes para los candidatos a un puesto de trabajo (por ejemplo, verificación de referencias bajo el Esquema Interagencial de revelación de mala conducta, registros de antecedentes penales y tests proyectivos) de conformidad con las leyes locales relativas al empleo, la privacidad y la protección de datos.	Cumplido
	La organización define las funciones y responsabilidades del personal en sus perfiles y descripciones de puesto relacionados con el seguimiento y aplicación de las Políticas de Protección, Género y cumplimiento de los valores de la organización.	Cumplido
	Existe un sistema definido para presentar denuncias en caso de incumplimientos de estas políticas.	Cumplido
<b>3: Capacitación obligatoria</b>	La organización lleva a cabo actividades de capacitación inicial, así como actualizaciones obligatorias para todo el personal sobre las políticas y procedimientos relacionadas con el ejercicio y promoción de Derechos Humanos (Protección, Género e Inclusión, Prevención del Acoso y Abuso Sexual y Discriminación) y se lleva un registro interno de las mismas.	Cumplido
	La organización tiene un módulo de capacitación formal sobre las Políticas de la Organización y su aplicación.	Cumplido
<b>4: Presentación de denuncias</b>	La organización cuenta con una Política Global de Queja y Política Global de Silbato de alarma; donde se establecen los mecanismos y procedimientos para que el personal, los beneficiarios y las comunidades, incluidos los niños y las niñas, presenten denuncias de explotación y abusos sexuales por parte del personal de Plan o asociados de conformidad con las normas básicas sobre la presentación de denuncias (p. ej., seguridad, confidencialidad, transparencia y accesibilidad), y se asegura de que los beneficiarios los conozcan.	Cumplido

	La organización dispone de materiales de comunicación sobre los canales de denuncia disponibles en los idiomas que correspondan a nivel local, y los presenta de forma comprensible para todos los grupos, incluidos los niños y las niñas.	Cumplido
	La organización cuenta con una descripción de la forma en que el personal y los beneficiarios pueden presentar denuncias de comportamiento inapropiado o vulneración de derechos causados por el personal de Plan o asociados; así como los procedimientos de la organización para tramitar esas denuncias, incluidas las que afectan al personal de otras entidades.	Cumplido
<b>5: Asistencia y derivaciones</b>	La organización cuenta con un sistema para asegurar que las personas sobrevivientes de explotación y abusos sexuales, incluidos los niños y las niñas, reciban asistencia profesional inmediata y sean derivados a los proveedores de servicios pertinentes.	Cumplido
	La organización cuenta con un procedimiento que sirve de guía al proceso de derivación, en el que se describen las medidas que el personal, en particular el que recibe las denuncias, debe adoptar, incluido el seguimiento de las derivaciones.	Cumplido
	La organización dispone de un proceso de investigación de las denuncias de incumplimiento de las Políticas Organizacionales mencionadas y toma medidas correctivas de manera oportuna.	Cumplido

#### IV. ESTÁNDARES LABORALES

**PRINCIPIO 3:**

*“Las organizaciones deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.*

**PRINCIPIO 4:**

*“Las organizaciones deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.*

**PRINCIPIO 5:**

*“Las organizaciones deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.*

**PRINCIPIO 6:**

***“Las organizaciones deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.***

**1. COMPROMISO**

Describe el compromiso que la organización ha realizado en relación al principio o principios

En relación al principio 3: sobre la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva:

Los empleados/as tienen la libertad de crear asociaciones que reconozcan su derecho a la negociación y que promuevan su bienestar. Existen 4 asociaciones internas de empleados/as a nivel nacional con libertad de afiliación cuya finalidad principal ha sido generar fondos de ahorro para atender necesidades urgentes y generar recursos para el bienestar financiero de sus asociados.

Sobre el principio 4: la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Plan Internacional como organización legalmente constituida en Ecuador cumple con toda legislación laboral vigente establecida por el Ministerio de Trabajo y contemplada en el Código de Trabajo, Ley de Seguridad Social, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, entre las principales.

Estamos sujetos y cumplimos todas las normativas de los entes de control a nivel gubernamental.

En cuanto a nuestras organizaciones socias, disponemos de Herramientas para Evaluación de Socios donde se analiza también el cumplimiento de leyes laborales y de igual manera en el proceso de calificación de proveedores se analiza este tema para asegurar que las organizaciones y empresas con las que trabajamos cumplen con la Ley y no tienen situaciones de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En relación al principio 5: sobre la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. Plan cuenta con una Política Global de Género e Inclusión y la Política de Anti-Acoso, Bullying y Discriminación.

*Declaración (Compromiso) de la Política Global de Género:*

Enfrentamos y desafiamos la discriminación y las violaciones de derechos humanos basados en género, incluyendo la violencia de género y otras formas de exclusión. Desafiamos también los estereotipos y relaciones de poder desiguales entre mujeres, hombres, niños y niñas para promover la igualdad de género, los derechos de las niñas, y la inclusión. Fomentamos una cultura organizacional que abraza y ejemplifica nuestro compromiso a la igualdad de género, los derechos de las niñas y la inclusión, a la vez, apoyando nuestro personal para promover buenas prácticas, actitudes positivas y principios de igualdad de género e inclusión.

*Declaración (Compromiso) de la Política Anti-acoso, Bullying y Discriminación:*

Plan International Inc. valora un ambiente de trabajo seguro e inclusivo para todo el personal y espera que todo el personal y los asociados del Plan traten a los demás con dignidad y respeto. Por ende, tiene una política de Cero tolerancia a la conducta discriminatoria, acosadora o intimidante, que incluye el acoso sexual

Como organización, Plan International Inc. se compromete a:

- Brindar un lugar de trabajo seguro e inclusivo donde todo el personal y los asociados sean tratados con dignidad, cortesía y respeto;
- Ofrecer un lugar de trabajo donde la igualdad y la inclusión sean parte integral de la forma de trabajo, para crear así un ambiente laboral positivo y una cultura para todos nosotros;
- Procurar un procedimiento seguro, efectivo y accesible para las quejas;
- Promover y apoyar activamente los estándares apropiados de conducta en el lugar de trabajo en todo momento sustentados en los valores y comportamientos de Plan International Inc.;
- Tratar todas las quejas de manera profesional, sensible, justa, oportuna y confidencial; y tomará las medidas apropiadas cuando una queja haya sido justificada y se demuestre haber ocurrido;
- Asegurar que cualquier acto de victimización o represalia sea investigado y tratado con prontitud y tomar medidas inmediatas y apropiadas después de la confirmación y comprobación de que se presente una denuncia maliciosa.

Por otro lado, sobre las normativas establecidas para apoyar la erradicación del trabajo infantil, el código de Conducta de la Política de Salvaguardia (Protección) de Niñez y Juventud declara:

El personal de Plan International y organizaciones asociadas se compromete a:

- Mostrar altos estándares de conducta profesional en todo momento, brindando un modelo positivo a los niños, niñas y jóvenes.
- Cumplir con todas las normas internacionales y la legislación local pertinente en relación con el trabajo infantil, y abstenerme de utilizar a niños, niñas y jóvenes menores de 18 años para el trabajo doméstico o de otro tipo si dicho trabajo es

inapropiado, explotador o nocivo para su edad o capacidad de desarrollo, interfiere con su tiempo disponible para educación y actividades recreativas, o los pone en un riesgo significativo de sufrir lesiones, explotación o violencia.

- Adicionalmente, está prohibido utilizar a los niños, niñas y jóvenes de cualquier edad con quienes trabajamos para el trabajo doméstico o de otro tipo.

## 2. SISTEMAS

Explicar los procesos internos que tiene para el cumplimiento del compromiso adquirido en relación al principio.

El proceso interno para abordar las denuncias de incumplimiento de estas normativas consiste en:

- Cuando se recibe una denuncia el lineamiento es comunicarlo a su supervisor directo y si se siente insegura de hablar con esa persona, se debe reportar a la Gerencia de Talento Humano o al Safe Call (servicio independiente para denuncia anónima) y expresar las preocupaciones de manera confidencial. Plan se compromete a investigar la queja de manera seria, rápida y objetiva. El gerente o el representante local de recursos humanos asignarán a un gerente de nivel apropiado para investigar completamente la queja y asegurar que las comunicaciones y los registros correctos sean retenidos según corresponda.
- El gerente nombrado será imparcial y habrá recibido capacitación en la realización de investigaciones. Toda la información debe permanecer confidencial a menos que se haya producido un delito o exista riesgo de peligro personal.

En los casos que aparentemente implican una falta grave y haya razones para separar a las partes, puede ser necesario considerar un breve período de suspensión o reasignación del presunto intimidador / acosador mientras se investiga el caso. Esto no es una sanción y los términos normales de empleo continúan. El propósito de la suspensión es facilitar una investigación justa y objetiva para todos.

- La intimidación, el acoso y la discriminación se toman muy en serio en nuestro país, es ilegal según el Código de Trabajo; por lo que puede ser motivo de acción disciplinaria bajo la Política Disciplinaria de Plan. Cualquier violación al Código de Conducta de Plan International también se considera causal de medidas disciplinarias y sanciones según la gravedad del caso.

## 3. ACTIVIDADES

Descripción detallada de las acciones emprendidas para implementar los sistemas descritos anteriormente.

Todo el personal recibe una copia de las políticas globales mencionadas, así como el Código de Conducta. También recibe una inducción y firma las políticas como constancia de recepción de las mismas.

De igual manera, todo el personal en su periodo de prueba completa un curso mandatorio sobre Género y Discriminación además de Salvaguardia (Protección Infantil), cuyo cumplimiento se monitorea desde las oficinas regionales y locales.

#### **4. INDICADORES**

Explicar los resultados obtenidos con indicadores de mejora de acuerdo a las actividades realizadas descritas en la sección anterior.

- Porcentaje de Trabajo Infantil a nivel de la organización, asociados, consultores y proveedores: 0%
- Porcentaje de personal que ha recibido inducción sobre la Política de Género e Inclusión y Política Anti Acoso, Bullying y Discriminación: 100%
- Porcentaje de personal que ha sido capacitado en Igualdad de Género e Inclusión: 100%
- Porcentaje de mujeres en la nómina de la organización: 73,34%
- Porcentaje de participación de mujeres en posiciones de liderazgo: 61,5%

## V. MEDIO AMBIENTE

---

### **PRINCIPIO 7:**

*“Las organizaciones deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.*

### **PRINCIPIO 8:**

*“Las organizaciones deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.*

### **PRINCIPIO 9:**

*“Las organizaciones deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”.*

#### **1. COMPROMISO**

Plan International Ecuador en el marco del COVID-19, ha reducido significativamente la emisión de CO2 (huella de carbono) al medio ambiente, debido a la implementación del teletrabajo, generando así la reducción en el consumo energético y agua en oficinas inhabilitadas, reducción de la movilización aérea y terrestre del personal, además de la reducción de residuos sólidos como plástico, papel y cartón.

#### **2. SISTEMAS**

Implementación del esquema de teletrabajo para todo el personal de la organización.

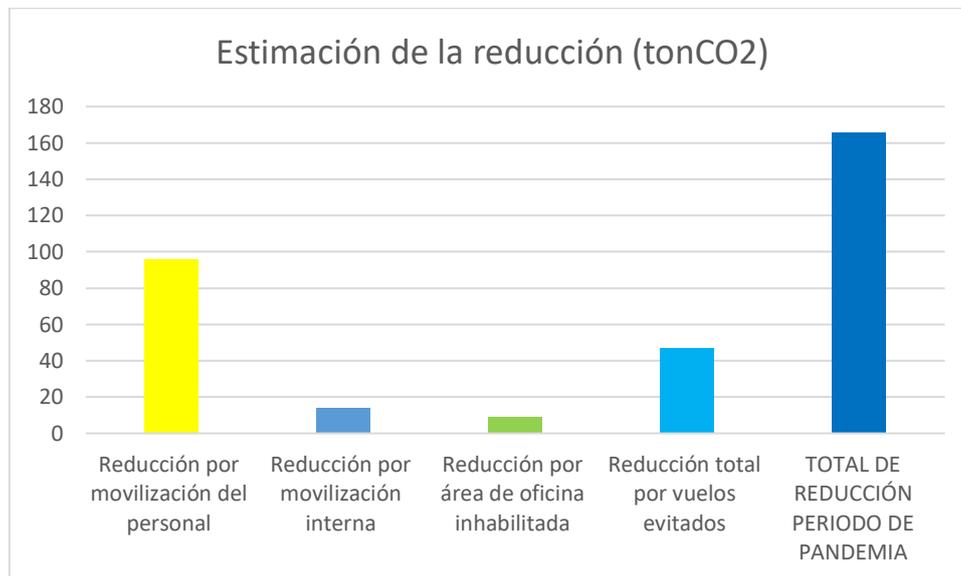
#### **3. ACTIVIDADES**

La implementación del esquema de teletrabajo en la organización fue realizada para salvaguardar la salud y seguridad del personal de Plan International Ecuador en el contexto de la pandemia por el COVID-19, para lograr este esquema el área de IT proporcionó el apoyo tecnológico para que empleadas y empleados puedan realizar su trabajo de manera remota desde sus casas.

#### **4. INDICADORES**

5. Aspecto Analizado	Estimación de la reducción (tonCO2)
Reducción por movilización del personal	95,7
Reducción por movilización interna	13,9
Reducción por área de oficina inhabilitada	9,2
Reducción total por vuelos evitados	47,0
<b>TOTAL, DE REDUCCIÓN PERIODO DE PANDEMIA</b>	<b>165,8</b>

Fuente: CERES, 2020.



Fuente: CERES, 2020.

Los factores de emisiones y estimaciones de cálculo responden a datos IPCC e información local para el caso del factor de emisiones del Sistema Nacional Interconectado. El periodo analizado, toma en cuenta el inicio de la declaratoria de emergencia sanitaria del 12 de marzo y un horizonte al 30 de junio.

## VI. ANTICORRUPCIÓN

---

### **PRINCIPIO 10:**

***“Las organizaciones deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.***

### **1. COMPROMISO**

Plan International Inc. mantiene altos estándares de rendición de cuentas, transparencia y cumplimiento legal, con una política de cero tolerancia ante el fraude y la corrupción, donde, en todo momento el personal, voluntarios son responsables de actuar con honestidad e integridad y proteger los bienes y recursos de la institución.

Plan toma muy en serio cualquier acto o intento de fraude o corrupción por miembros de personal, sus voluntarios(as), sus contratistas o sus empleados(as), sus socios(as) implementadores(as) o agentes que actúen en nombre nuestro. El persona y voluntarias(os) involucradas(os) en actos o intentos de fraude o corrupción de cualquier índole estarán sujetas(os) a acciones disciplinarias, incluyendo su destitución (de estar obligadas[os] legalmente), y podrán ser reportadas(os) a las autoridades policiales y judiciales para su procesamiento penal. Implementadores, contratistas y agentes).

### **2. SISTEMAS**

Las Políticas, Procedimientos y Directrices de Anti-Fraude y Anti-Corrupción y Sistema de Evaluación de Riesgos Implementadas y Autoevaluación de Estándar para Combatir el Fraude.

### **3. ACTIVIDADES**

La organización a través de capacitación al personal que ingresa y el refrescamiento periódico a todo el personal respecto a las políticas de Prevención de Fraude y Corrupción, y Política de Denuncia-Llamada Segura.

### **4. INDICADORES**

En la Herramienta de la Evaluación de los Estándares de Gestión, la organización contiene el Estándar “Combatir el Fraude” con los siguientes indicadores.

- El conocimiento del personal de las disposiciones de la Política de Antifraude, Anti-soborno y Corrupción y la Política de Denuncia.
- Las denuncias de sospecha/presunción de casos de fraude informadas a la Unidad de Contra Fraude
- Sistema independiente de denuncia de irregularidades Safecall se publicita a todo el personal y asociados.
- Una adecuada segregación de funciones en áreas de riesgo como finanzas, logística y adquisiciones y RR. HH.

El resultado alcanzado del ejercicio de Autoevaluación del Estándar: Combatir el Fraude, fue del 94%



## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

---

## VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

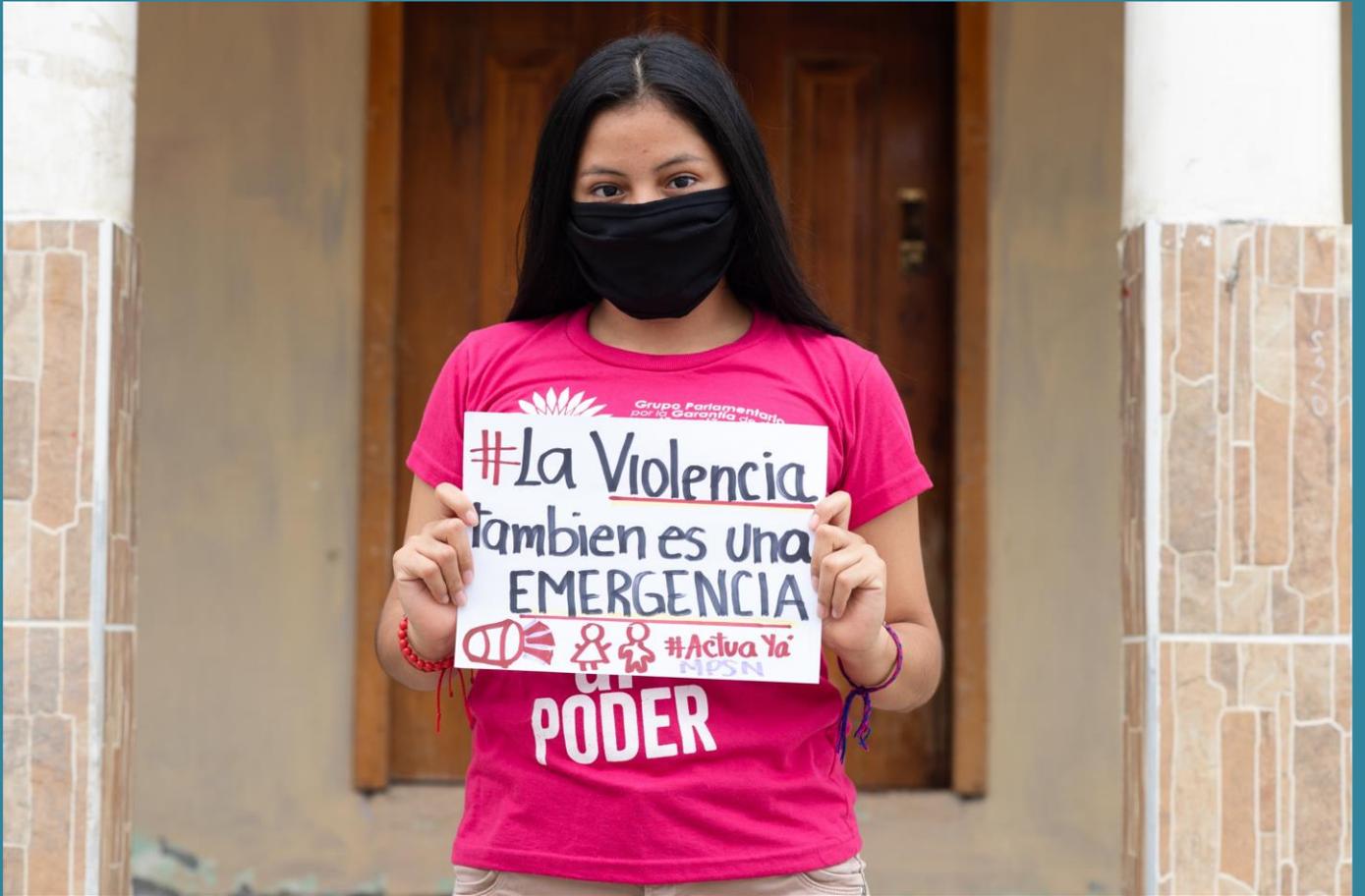
---

### Conclusiones

- Plan International es una organización global de larga trayectoria, vinculada con el desarrollo de programas orientados al cumplimiento de los derechos de la niñez, especialmente de las niñas. Cuenta con políticas y valores organizacionales que están alineados con los principios establecidos dentro del Pacto Global.
- Todas las personas vinculadas con el trabajo de Plan International son sensibilizadas y capacitadas periódicamente en el manejo de sus políticas y valores organizacionales, lo que permite altos estándares de su cumplimiento y fortalece su compromiso con el propósito organizacional.
- Plan International desarrolla evaluaciones periódicas del cumplimiento de sus políticas y valores, lo que brinda resultados satisfactorios.

### Recomendaciones

- Establecer metas comunes entre las organizaciones participantes en el Pacto para aunar esfuerzos en el cumplimiento de sus principios y un impacto a largo plazo.
- Compartir metodologías para facilitar el cumplimiento de los principios.
- Desarrollar proyectos conjuntos que permitan integrar diversas áreas de experticia de las organizaciones participantes.





## VIII. ANEXOS

---

Adjuntar todos los documentos, fotografías, evidencias que considere necesario.