



Política de Denuncias (Whistleblowing) Grupo ISP

Responsable de la Política: Responsable Global de Operaciones de Personas

Revisado: Noviembre 2021

1. FUNDAMENTO

Como organización, estamos comprometidos con los más altos estándares de honestidad, integridad, transparencia y probidad, y procuramos siempre gestionar nuestros asuntos de manera responsable y conforme a nuestros principios y valores.

Una cultura de apertura y responsabilidad es esencial para proteger a nuestra organización frente a posibles errores o frente a conductas ilegales o poco éticas que pudieran producirse sin ser detectadas.

Animamos a todas las personas que trabajan para nosotros a informar, lo antes posible y a través de los canales adecuados, sobre cualquier preocupación relacionada con conductas indebidas o riesgos percibidos, para que puedan ser investigados y resueltos.

Todos los empleados desempeñan un papel importante en este objetivo. A menudo, son los primeros en detectar conductas ilegales o inapropiadas dentro de la organización, pero pueden sentirse preocupados por expresar sus inquietudes.

El objetivo de esta política es establecer el procedimiento para que cualquier empleado pueda comunicar preocupaciones genuinas relacionadas con posibles conductas indebidas dentro de ISP.

La denuncia ("whistleblowing") consiste en la revelación de información relativa a una posible conducta indebida (generalmente una infracción legal, estatutaria o reglamentaria, o un comportamiento poco ético o inmoral).

Nuestra Política de Denuncias:

- Anima a los empleados a comunicar sospechas de conducta indebida lo antes posible, con la seguridad de que sus preocupaciones serán tratadas con seriedad e investigadas adecuadamente y que su confidencialidad será respetada.
- Proporciona orientación sobre cómo presentar dichas preocupaciones.
- Garantiza que las preocupaciones planteadas de buena fe puedan hacerse sin temor a represalias, incluso si posteriormente resultan infundadas.

Las políticas regionales y escolares deben:

- Estar alineadas con esta guía y su fundamento.
- Apoyar los principios de ISP.
- Cumplir con la legislación local y las buenas prácticas.

Todas las oficinas regionales y colegios deben disponer de su propia política y procedimiento de denuncias conforme a esta guía.

2. ORIENTACIÓN SOBRE LA POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO

Introducción

Animamos a los empleados y a cualquier persona con preocupaciones serias sobre cualquier aspecto del trabajo de ISP a expresarlas.

Se reconoce que algunos casos deberán tratarse de forma confidencial. Esta política deja claro que los empleados pueden plantear preocupaciones sin temor a represalias.

Está destinada a fomentar que las preocupaciones se planteen inicialmente dentro de ISP para que puedan resolverse de manera rápida y adecuada.

Las preocupaciones pueden referirse a situaciones que:

- Constituyan abuso físico, emocional o sexual de alumnos o empleados.
- Sean ilegales (por ejemplo, robo, soborno o fraude).
- Supongan incumplimiento de obligaciones legales.
- Pongan en riesgo la salud y seguridad de una persona.
- Dañen o supongan un riesgo para el medio ambiente.
- Infrinjan las normas financieras o políticas de ISP.
- Encubran conductas indebidas.
- Supongan un error judicial.
- Constituyan conducta impropia.

Las quejas personales no están cubiertas por esta política salvo que exista un interés público claro. Las quejas personales deben tramitarse conforme al procedimiento de quejas correspondiente.

3. GARANTÍAS

Acoso, intimidación o victimización

ISP reconoce que denunciar puede ser una decisión difícil. No toleraremos el acoso, la intimidación ni la victimización y adoptaremos medidas para proteger a quienes planteen preocupaciones de buena fe.

No obstante, si el empleado ya está sujeto a procedimientos disciplinarios o de despido, estos no se detendrán automáticamente por haber presentado una denuncia.

Confidencialidad

ISP hará todo lo posible por proteger la identidad del denunciante cuando solicite confidencialidad. No obstante, puede ocurrir que durante la investigación se revele la fuente de la información o que sea necesario prestar declaración.

Denuncias anónimas

Se anima a los empleados a identificarse al presentar una denuncia. Las denuncias anónimas son menos eficaces, aunque podrán considerarse a discreción de ISP.

Se valorará:

- La gravedad del asunto.
- La credibilidad de la denuncia.
- La posibilidad de confirmar la información por otras vías.

Denuncias falsas

No se adoptarán medidas disciplinarias contra quien denuncie de buena fe, aunque la denuncia no se confirme.

Sin embargo, podrán adoptarse medidas disciplinarias si la denuncia se realiza sin base razonable o con mala fe.

4. APÉNDICE 1

Política de Denuncias – St George British School Barcelona

1. Introducción

ISP y la Dirección del Colegio están comprometidos con la prestación de un servicio educativo de alta calidad y esperan elevados estándares de su personal y contratistas.

Los objetivos de esta política son:

- Fomentar que el personal plantee preocupaciones sin temor a represalias.
- Garantizar que las preocupaciones se tomen en serio.
- Informar sobre cómo presentar una denuncia y cómo se gestionará.

2. Ámbito

Aplica a:

- Empleados del colegio
- Personal de agencias
- Contratistas
- Voluntarios

Existe un procedimiento separado para alumnos y familias.

3. ¿Qué es una denuncia?

Es la comunicación de una preocupación sobre una ilegalidad o riesgo que afecta a terceros.

Se diferencia de una queja personal, que se refiere a un perjuicio directo sufrido por el empleado.

4. Comunicación de irregularidades



Incluye:

- Abuso físico, emocional o sexual.
- Uso indebido de fondos.
- Fraude y corrupción.
- Incumplimiento legal.
- Riesgos para la salud o seguridad.
- Delitos.
- Incumplimiento de normas financieras.
- Favoritismo indebido.
- Encubrimiento.

Las preocupaciones deben dirigirse al Director/a del colegio.

Si no fuera apropiado, deben dirigirse al Director Regional:
Bernardo de Vicente – bdevicente@ispschools.com

5. Asesoramiento y apoyo

Los empleados pueden solicitar asesoramiento sindical.

Si consideran que han sido víctimas de represalias, deben contactar con:

Coral Villarreal – cvillarreal@ispschools.com

6. Confidencialidad

La identidad del denunciante no será revelada sin su consentimiento previo.

7. Denuncias anónimas

Podrán investigarse dependiendo de:

- La gravedad
- La credibilidad
- La posibilidad de confirmación

8. Protección del denunciante

Las denuncias serán tratadas con seriedad. Podrán derivarse a auditor externo o policía.

El denunciante será informado del progreso, aunque no necesariamente del resultado final.

9. Denuncias de mala fe

Podrán dar lugar a medidas disciplinarias.

10. Revisión de la política

ISP, junto con el colegio, es responsable de su aplicación.



Procedimiento Oficina Central ISP

Cumple con la Ley de Divulgación de Interés Público (PIDA).

Cómo presentar una denuncia

Primero al superior inmediato o al Responsable Regional de Denuncias.

Si la dirección está implicada, contactar con:

- CEO
- Director Financiero
- Responsable Legal
- Responsable Regional de Denuncias

Se recomienda presentar por escrito, incluyendo:

- Nombres
- Fechas
- Lugares
- Motivos de preocupación

Asesoramiento externo:

Public Concern at Work

020 7404 6609

helpline@pcaw.co.uk

Cómo responderemos

La denuncia podrá:

- Investigarse internamente
- Remitirse a la policía
- Remitirse a auditor externo

En un plazo de 10 días hábiles se confirmará:

- Recepción
- Procedimiento previsto
- Plazos estimados
- Si habrá investigación

Responsable Regional de Denuncias

Jo Pertwee

Responsable Global de Operaciones de Personas

Tel: 07887571247

Email: jpertwee@ispschools.com