



FONTENEBRO
INTERNATIONAL
SCHOOL

PART OF  ISP SCHOOLS

Política de Whistleblowing

LAUDE FONTENEBRO SCHOOL

1. INTRODUCCIÓN

International Schools Partnership y el director están comprometidos a brindar un servicio educativo de alta calidad a los alumnos y esperan altos estándares de su personal y contratistas. Para mantener estos altos estándares, una cultura de apertura y responsabilidad es de vital importancia. Los objetivos de esta política son tres:

- Alentar al personal a plantear inquietudes sobre negligencia dentro de la escuela sin temor a represalias
- Asegurarle al personal que las inquietudes se tomarán en serio
- Brindar información sobre cómo plantear inquietudes y explicar cómo el director y el ISP pueden responder.

2. ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta política se aplica a todos los empleados de la escuela, personal de la agencia, contratistas y voluntarios contratados por la escuela. Existe un procedimiento separado para que los alumnos y los padres planteen preocupaciones sobre cuestiones relacionadas con el colegio.

3. ¿QUÉ ES 'WHISTLEBLOWING' (LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES)?

En términos prácticos, la denuncia de irregularidades se produce cuando surge una inquietud acerca de un peligro o ilegalidad que afecta a otros. La persona que hace sonar el silbato, no necesariamente se verá afectada directamente por el peligro o la ilegalidad. En consecuencia, no necesariamente tendrá un interés personal en el resultado de cualquier investigación sobre sus inquietudes. Esto es diferente a una queja o reclamo. Si presenta una queja o reclamo, está diciendo que personalmente ha sido mal tratado. Este mal trato podría implicar una violación de sus derechos laborales individuales o acoso y usted tiene derecho a buscar una reparación por sí mismo.

4. DENUNCIA SOBRE NEGLIGENCIA

La denuncia sobre negligencia cubre una amplia gama de preocupaciones. Los tipos de actividad que deben divulgarse incluyen, entre otros, los siguientes:

- El abuso físico, emocional o sexual de los alumnos o el personal.
- El uso no autorizado de los fondos de la escuela y / o la mala administración financiera
- El fraude y la corrupción

- El incumplimiento de las obligaciones legales que ponen en peligro a la salud y la seguridad de un individuo
- El daño al medio ambiente
- Un delito penal
- El incumplimiento de las reglas de procedimientos financieros y contractuales que demuestren un favor indebido a un contratista o solicitante de empleo
- Errores judiciales
- La ocultación deliberada de información relacionada con cualquiera de las anteriores
- Preocupaciones sobre la práctica o la competencia profesional de colegas, otros miembros del personal u otros trabajadores

El personal debe plantear sus inquietudes al Director. Cuanto antes se plantee una inquietud, más fácil será actuar. Usted, el denunciante, es testigo de los hechos, no el investigador. No necesita esperar pruebas convincentes de negligencia antes de plantear inquietudes, pero debe tener motivos razonables para sus sospechas.

Al informar una inquietud, debe proporcionar tanta información y detalles como sea posible. En particular, debe proporcionar los nombres completos de las personas involucradas o que saben sobre lo que está sucediendo, las fechas de los eventos y cualquier documentación relevante. Esto ayudará al investigador a concentrarse rápidamente en los problemas principales.

Habrán algunos casos en los que no es apropiado que plantee sus inquietudes a su director, por ejemplo, si sospecha que su director ya sabe sobre la negligencia o cuando sospecha que su director / director puede estar involucrado. En esos casos, debe informar sus inquietudes al Director Gerente Regional, Nick Rugg (nickrugg@ispschools). Se harán las consultas iniciales para decidir si una investigación es apropiada y, de ser así, qué forma debe tomar. Se le informará si se lleva a cabo una investigación o no.

5. ASESORAMIENTO Y APOYO

La escuela reconoce que el personal puede desear buscar asesoramiento y apoyo de su asociación profesional o sindicato, donde esté establecido, antes de hacer sonar el silbato y la escuela le ayudará a hacerlo.

Los denunciantes que consideren que han sido víctimas como resultado de la denuncia de irregularidades deben presentar una queja formal a su empleador de inmediato y detallar la forma en que creen que han sido objeto de un perjuicio y las razones para pensar que el perjuicio podría estar relacionado con su divulgar. Esto debe hacerse a través de Recursos Humanos, María Alonso.

Es responsabilidad de su empleador asegurarse de que no sea víctima de una denuncia de irregularidades.

6. CONFIDENCIALIDAD

La Escuela entiende que usted puede ser reacio a dar información sobre las irregularidades de un colega o gerente o, de hecho, sobre cualquier irregularidad. Como tal, la Escuela reconoce que los denunciantes pueden desear plantear inquietudes en forma confidencial. Si usted (el denunciante) solicita que el asunto se mantenga confidencial, su identidad no será revelada sin antes discutir el asunto con usted.

7. DENUNCIAS ANÓNIMAS

Se reconoce que el propósito de una política de denuncia de irregularidades es permitir que las personas realicen una divulgación protegida con la protección contra cualquier represalia o victimización por revelaciones hechas honestamente y de buena fe. Es muy difícil para algunas personas presentarse y hacer una revelación y la perspectiva de tener que identificarse puede hacer que la acción de denunciar irregularidades sea aún más desalentadora. Se le anima a dar su nombre cuando plantee inquietudes. Una preocupación expresada de forma anónima es mucho menos poderosa, a menudo es más difícil de investigar y puede carecer de credibilidad. La decisión de investigar una acusación anónima la tomará el Director / Director y el Gerente Regional. Al tomar esta decisión, tendrán en cuenta la gravedad de las cuestiones planteadas, la credibilidad de lo que se está diciendo y la probabilidad de confirmar la alegación de otras fuentes.

8. PROTECCIÓN PARA EL DENUNCIANTE

Todas las inquietudes planteadas bajo este procedimiento serán tratadas con seriedad y se tomará una decisión sobre si una investigación es apropiada o no. Dependiendo de la naturaleza del asunto, se puede remitir al auditor externo o a la policía. La persona a la que informó su inquietud será responsable de mantenerlo informado sobre el progreso de la investigación y la acción que se ha tomado, aunque es posible que no se le informe el resultado. En algunos casos, la investigación puede resultar en procedimientos penales o disciplinarios. Si esto sucede, es posible que se le invite a dar una declaración por escrito o dar testimonio en una audiencia. El director acompañará en este proceso.

ALEGACIONES QUE NO SON DE INTERÉS PÚBLICO

La escuela no tolerará el abuso de esta Política. Las inquietudes que se plantean de manera frívola, maliciosa o cuando se sabe que son falsas pueden resultar en una acción disciplinaria o, en el caso del personal de la agencia, la rescisión del contrato de la agencia. En el caso de los contratistas, el asunto será informado al Gerente de Contratos correspondiente para que se pueda tomar una decisión sobre la acción apropiada a tomar.

10. REVISIONES Y FUNCIONAMIENTO DE ESTA POLÍTICA

International Schools Partnership en asociación con la escuela tiene la responsabilidad general del funcionamiento de esta política.