



LAUDE SAN PEDRO INTERNATIONAL COLLEGE

Política de denuncia de irregularidades

2025

Colegio Internacional Laude San Pedro

Datos de contacto		
Director de la escuela	Mandy Palmer	m.palmer@laudesanpedro.com
Subdirector: Seguridad y Bienestar	Nicky de Comormond	n.decomarmond@laudesanpedro.com
Secundario	Joe Short	j.short@laudesanpedro.com
EYFS y Primaria	Arancha Barrasa	a.barrasa@laudesanpedro.com
Director General Adjunto Regional del ISP	Miguel Ángel Arboleda	mgarran@ispschools.com

1.0 Introducción

En Laude San Pedro queremos que todos los miembros de nuestra comunidad tengan una comprensión compartida de nuestra visión, valores, estándares, políticas y procedimientos para que todos podamos trabajar para crear un entorno de aprendizaje positivo y ambicioso para los alumnos bajo nuestro cuidado:

Visión

"Seguro, feliz, aprendiendo"

Misiones

Inspiramos a nuestros estudiantes a convertirse en aprendices motivados y respetuosos en nuestra comunidad escolar internacional, inclusiva y dinámica. Los empoderamos para que alcancen su potencial individual mediante el desarrollo de relaciones positivas en un entorno seguro, feliz y enriquecedor.

Valores fundamentales

Resiliencia
Empatía
Aspiración
Coraje
Honestidad

2.0 Justificación

La Asociación de Escuelas Internacionales y el Director se comprometen a brindar un servicio educativo de alta calidad a sus alumnos y esperan altos estándares de su personal y contratistas. Para mantener estos altos estándares, es fundamental una cultura de transparencia y rendición de cuentas. Los objetivos de esta política son tres:

- alentar al personal a plantear sus inquietudes sobre malas prácticas dentro de la Escuela sin temor de represalia
- para asegurar al personal que sus preocupaciones se tomarán en serio
- brindar información sobre cómo plantear inquietudes y explicar cómo el Jefe y el ISP pueden responder.

3.0 Alcance de la Política

Esta política se aplica a todos los empleados, personal de agencias, contratistas y voluntarios de la Escuela. Existe un procedimiento independiente para que los alumnos y padres planteen inquietudes sobre asuntos relacionados con la escuela.

Esta política se relaciona directamente con La Guía de procedimiento de denuncia de irregularidades del Grupo ISP encontró [aquí](#).

4.0 ¿Qué es la denuncia de irregularidades?

En la práctica, la denuncia de irregularidades ocurre cuando se plantea una preocupación sobre un peligro o una ilegalidad que afecta a otros. Como persona que denuncia, usted no se verá necesariamente afectado directamente por el peligro o la ilegalidad. Por lo tanto, no tendrá necesariamente un interés personal en el resultado de ninguna investigación sobre sus preocupaciones. Esto es diferente de una queja o reclamo. Al presentar una queja o reclamo, usted declara haber sido tratado indebidamente. Este trato indebido podría implicar una violación de sus derechos laborales individuales o acoso, y tiene derecho a obtener reparación.

5.0 Plantear inquietudes sobre mala praxis

La mala praxis abarca una amplia gama de cuestiones. Los tipos de actividad que deben divulgarse incluyen, entre otros, los siguientes:

- el abuso físico, emocional o sexual de alumnos o personal,
- uso no autorizado de fondos escolares y/o mala administración financiera · fraude y corrupción,
- incumplimiento de obligaciones legales,
- poner en peligro la salud y la seguridad de una persona,
- daños al medio ambiente,
- un delito penal,
- incumplimiento de las normas de procedimiento financiero y contractual,
- mostrar un favor indebido a un contratista o a un solicitante de empleo,
- errores judiciales,
- ocultación deliberada de información relacionada con cualquiera de los puntos anteriores · preocupaciones sobre la práctica profesional o la competencia de colegas, otros miembros del personal u otros trabajadores.

El personal debe plantear sus inquietudes a la **Solo el director** utilizando el dirección de correo electrónico denuncia@laudesanpedro.com. Cuanto antes se plantee una inquietud, más fácil será actuar. Usted, el denunciante, es testigo de los hechos, no el investigador. No necesita esperar a tener pruebas contundentes de mala praxis para... plantear inquietudes, pero debe tener motivos razonables para su sospecha.

Al reportar un problema, debe proporcionar la mayor cantidad de información y detalles posibles. En particular, debe proporcionar los nombres completos de las personas involucradas o que tengan conocimiento de lo que está sucediendo, incluyendo los nombres de las personas involucradas, las fechas de los eventos y cualquier documentación relevante. Esto ayudará a...Principalmente centrarse rápidamente en los temas principales.

Habrán algunos casos en los que no sea apropiado que plantee sus inquietudes a su

Director, por ejemplo, si sospecha que ya tiene conocimiento de la mala praxis o si sospecha que podría estar involucrado. En esos casos, debe informar sus inquietudes al Director. **Director General Regional Adjunto-** Miguel Ángel Garrán: mgarran@ispschools.com

Se realizarán indagaciones iniciales para decidir si procede una investigación y, de ser así, qué forma debería adoptarse. Se le informará si se lleva a cabo una investigación o no.

La información completa sobre el procedimiento y los protocolos se puede encontrar en el [Apéndice - Resumen de procedimientos y protocolos](#)

6.0 Asesoramiento y soporte

El colegio reconoce que el personal podría desear buscar asesoramiento y apoyo de su asociación profesional o sindicato, si existe, antes de denunciar, y el colegio le apoyará en ello. Sin embargo, al informar de la inquietud al director a través de la dirección de correo electrónico de denuncia, ninguna otra persona debe recibir copia por motivos de confidencialidad.

Los denunciantes que consideren que han sido víctimas de una situación similar a la que se produce al denunciar una irregularidad deben presentar una queja formal ante su Director de la escuela inmediatamente, dando detalles de la forma en que creen que han sido objeto de perjuicio y sus razones para pensar que el perjuicio podría estar relacionado con su divulgación.

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

7.0 Confidencialidad

La Escuela comprende que usted podría ser reacio a revelar información sobre la mala conducta de un compañero o gerente, o incluso a hacerlo en absoluto. Por lo tanto, la Escuela reconoce que los denunciantes podrían desear plantear sus inquietudes de forma confidencial. Si usted (el denunciante) solicita que el asunto se mantenga confidencial, su identidad no se revelará sin consultarlo previamente con usted.

También es importante que la persona que es objeto de la denuncia tenga derecho a la confidencialidad.

8.0 Alegaciones anónimas

Se reconoce que el propósito de una Política de Denuncia de Irregularidades es permitir que las personas presenten denuncias protegidas, con la protección contra represalias o victimización por denuncias realizadas honestamente y de buena fe. Para algunas personas es muy difícil denunciar, y la perspectiva de tener que identificarse puede hacer que la acción de denunciar sea aún más desalentadora. Una inquietud expresada

anónimamente es mucho menos convincente, a menudo más difícil de investigar y puede carecer de credibilidad. La decisión de investigar una denuncia anónima la tomarán el Director y el Adjunto Gerente Regional. Al tomar esta decisión, se tendrá en cuenta la gravedad de los asuntos planteados, la credibilidad de lo que se dice y la probabilidad de que la acusación sea confirmada por otras fuentes.

9.0 Protección del denunciante

Todas las inquietudes planteadas en virtud de este procedimiento se tratarán con seriedad y se decidirá si procede o no una investigación. Dependiendo de la naturaleza del asunto, podrá remitirse a Proveedor de servicios de Internet o la policía. El Presidente (o Director General Adjunto Regional en caso de que el informe se refiera al Director) será responsable de mantenerlo informado sobre el progreso de la investigación y las medidas tomadas, aunque es posible que no le comuniquen el resultado. En algunos casos, la investigación puede dar lugar a procedimientos penales o disciplinarios. En tal caso, es posible que se le invite a declarar por escrito o a testificar en una audiencia. El director le apoyará en este proceso y se asegurará de que tenga claro lo que sucederá.

10.0 Alegaciones que no se hicieron en interés público

La escuela no tolerará el abuso de esta Política. Las inquietudes que se planteen de forma frívola, maliciosa o que se sepa que son falsas pueden dar lugar a medidas disciplinarias o, en el caso del personal de la agencia, a la rescisión del contrato. En el caso de los contratistas, el asunto se informará a la autoridad competente. doGerente de contrato para que se pueda tomar una decisión sobre la acción apropiada a tomar.

11.0 Interpretación

Esta política se aplica a Laude San Pedro, como parte de la Asociación de Escuelas Internacionales (ISP), y refleja sus procedimientos de denuncia de irregularidades. Servicios de Asociación de Escuelas Internacionales Limitada es una empresa registrada en Inglaterra, número de registro 08652527, y los términos "Sociedad" y "Compañía" deben interpretarse en consecuencia, dependiente en la empresa empleadora.

El domicilio social de todas las empresas es:

Un lugar de flota,
Londres,
EC4M 7WS.

Cualquier consulta relativa a la aplicación de esta política deberá dirigirse al

Director de Operaciones en:

33 Cavendish Square,
Londres,

W1G oPW.

12.0 Rastreador de políticas

Fecha de creación	Autor	Fecha de vencimiento de la revisión
21 de agosto de 2019	Amanda Hughes	Agosto de 2020
Fecha de revisión	Crítico	Fecha de revisión prevista
21 de agosto de 2020	Amanda Hughes	Agosto de 2021
21 de agosto de 2021	Amanda Hughes	Agosto de 2022
19 de septiembre de 2022	Andrew Atkinson	Agosto de 2023
Junio de 2025	Subdirector	Junio de 2027

Apéndice - Resumen de procedimientos y protocolos

Procedimiento y protocolo

1. Una inquietud se presenta al Director únicamente a través de: denuncia@laudesanpedro.com correo electrónico (o al Director General Adjunto Regional Miguel Ángel mgarran@ispschools.com si el asunto involucra al Principal).
2. En función del contenido de la inquietud, si está relacionada con Salvaguardia, el Director se comunica inmediatamente con el Gerente Regional.
3. Se realiza una revisión inicial para evaluar el alcance y la urgencia. Se solicita más información si es necesario.
4. Si existe un riesgo inmediato para la seguridad o el bienestar, se considera una suspensión preventiva en consulta con Recursos Humanos, Recursos Humanos Regional y el departamento Legal del Grupo.
5. Se suspende el acceso en línea para proteger la integridad de los datos.
6. El Director informa al Director General Adjunto Regional.
7. Se inicia una investigación interna preliminar. Esta debería comenzar lo antes posible, con un plazo razonable de dos días hábiles, aunque podría requerirse flexibilidad. Se recopila un archivo con toda la documentación pertinente.
8. En función de los hallazgos, se podrán iniciar procedimientos formales de RR. HH./disciplinarios. Toda comunicación formal se redacta de forma colaborativa (Director, RR. HH., Departamento Legal).
9. El miembro del personal tiene la oportunidad de responder, normalmente dentro de 2 días hábiles.