



EMBAJADA
DE ESPAÑA
EN REINO UNIDO

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN



ACCIÓN
EDUCATIVA
EXTERIOR



POLÍTICA DE DENUNCIA

Incluye E. Infantil

Esta es una política general de centro

Revisado: Septiembre 2021

Próxima revisión: Septiembre 2023

Instituto Español Vicente Cañada Blanch
317 Portobello Road
London W10 5SZ
Tel: 020 8969 2664
canada.blanch.uk@educacion.gob.es
<http://vicentecanadablanch.educalab.es/home>



Growing together to achieve international success

Introducción

Nuestro personal ocupa una posición vital en la promoción de las buenas prácticas y la conducta profesional en toda la organización. Somos conocedores de que el personal se compromete a proporcionar un alto nivel de servicio y que no se puede esperar que los jóvenes planteen sus preocupaciones en un entorno en el que el personal no lo hace. Todo el personal es consciente de su deber de plantear preocupaciones, cuando las haya, sobre la gestión de la protección de los niños/as, lo que puede incluir la actitud o las acciones de sus compañeros/as. Si es necesario, deben hablar con la Jefa de Salvaguarda designada o con los Socios Locales de Protección del Menor.

El Reino de España regula el comportamiento y las medidas disciplinarias de sus empleados a través del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre. La Escuela ha adoptado esta política y el correspondiente procedimiento de denuncia de conformidad con la normativa española y británica para que los miembros del personal puedan plantear internamente y de manera confidencial sus preocupaciones relacionadas con el fraude, la negligencia, la salud y la seguridad, los delitos penales, los errores judiciales, el incumplimiento de las obligaciones legales, la conducta inapropiada y la falta de ética. La política también prevé que esas preocupaciones se planteen fuera de la organización si es necesario.

Elementos de esta política

Esta política sobre la denuncia de irregularidades tiene por objeto informar sobre las actuaciones del centro, que serán:

- proporcionar un procedimiento claro y sencillo para plantear inquietudes, que sea accesible a todos los miembros del personal;
- respetar la confidencialidad del personal que plantea sus inquietudes y proporcionar procedimientos para mantener la confidencialidad en la medida en que sea compatible con el progreso efectivo de las cuestiones;
- no tolerar las malas prácticas;
- ofrecer la oportunidad de plantear inquietudes fuera de la estructura normal de gestión de línea, cuando sea apropiado;



Growing together to achieve international success

- invocar procedimientos disciplinarios en caso de denuncias falsas, maliciosas, vejatorias y/o fútiles.

Procedimiento

El objetivo de este procedimiento es permitir que los miembros del personal expresen una preocupación legítima con respecto a las sospechas de malas prácticas en el centro. La mala práctica no se define fácilmente; y puede incluir denuncias relativas a fraude, irregularidad financiera, corrupción, soborno, deshonestidad, actuación contraria al código de ética del personal, actividad delictiva o incumplimiento de una obligación legal, error judicial o creación o desconocimiento de un riesgo grave para la salud, la seguridad o el medio ambiente. Los empleados/as no deben utilizar el procedimiento de denuncia de irregularidades para presentar quejas sobre su situación laboral personal.

La denuncia de irregularidades incluye plantear y transmitir preocupaciones sobre cualquiera de los siguientes aspectos:

- Estándares inadecuados de servicio.
- Cuestiones de malas prácticas.
- La conducta de los compañeros/as o los directivos.
- Cualquier cuestión que no sea en el mejor interés del menor o de la organización.
- Cualquier cuestión que sea un comportamiento ilegal o inaceptable.

Confidencialidad

Los empleados/as que deseen plantear una preocupación en el marco de este procedimiento tienen derecho a que el asunto se trate de manera confidencial y a sabiendas de que su nombre no se revelará al presunto autor/a de la negligencia sin aprobación previa. A fin de preservar la confidencialidad, puede ser apropiado que las preocupaciones se planteen oralmente en lugar de por escrito, aunque se alienta a los funcionarios/as a que expresen su preocupación por escrito siempre que sea posible.



Growing together to achieve international success

Si hay pruebas de actividad delictiva, se informará en todos los casos a la Policía y a la Embajada de España.

La investigación

Cualquier miembro del personal será libre de expresar su preocupación a la Dirección, a Jefatura de Estudios o a la Jefa de Salvaguarda. Cualquier preocupación que se plantee será investigada a fondo y de manera oportuna, y se tomarán las medidas adecuadas. El miembro del personal que haga la denuncia se mantendrá informado de los progresos y, siempre que sea posible (y con sujeción a los derechos de terceros) se le informará de la Resolución. El miembro del personal que no esté convencido de que su preocupación se está tratando adecuadamente tendrá derecho a plantearla en confianza ante el Consejero de Educación o la Inspección Educativa

Las quejas sobre el Director/a deben ser comunicadas a la Oficina de Educación de la Embajada Española por correo electrónico (consejeria.uk@educacion.gob.es) o al número de teléfono 020 7727 2462. El director/a no debe ser informado/a antes de contactar con la Oficina de Educación de la Embajada Española y con la LADO/Oficial Designado, a quienes se debe informar en el plazo de un día laborable de todas las denuncias que lleguen a conocimiento del empleador o que se hagan directamente a la policía.

Procedimientos externos

Cuando se hayan agotado todos los procedimientos internos, un miembro del personal tendrá derecho a acceder a una persona u organismo externo. Esto puede incluir (dependiendo del tema de la divulgación) la Embajada Española, la Inspección Española, la NSPCC y/o el Oficial Designado de la Autoridad Local (cuando la divulgación se relacione con un tema de protección del menor).

Acusaciones maliciosas

Las acusaciones falsas, malintencionadas, vejatorias o fútiles se tratarán en el marco del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre de Procedimiento Disciplinario.



Growing together to achieve international success

Protección contra la represalia o la victimización

Ningún miembro del personal sufrirá un perjuicio o sufrirá medidas disciplinarias por plantear una preocupación genuina y legítima, siempre que lo haga de buena fe y siguiendo los procedimientos de denuncia de irregularidades.

Growing together to achieve international success

WHISTLEBLOWING PROCEDURE

THE RIGHT WAY TO DEAL WITH WRONGDOINGS!



INSTITUTO ESPAÑOL VICENTE CANADA BLANCH

