Политика информирования о нарушениях

Пересмотрено в апреле 2024 года. Следующее пересмотрение — апрель 2025 года

Вступление

ISSPb стремится поддерживать высочайшие стандарты:

* открытости и инклюзивности;
* ответственности;
* честности.

Цель этой политики:

1. Поощрять сотрудников как можно скорее сообщать о подозрительных нарушениях, зная, что их опасения будут восприняты серьёзно и при

необходимости расследованы, а их конфиденциальность будет соблюдена.

2. Дать рекомендации по тому, как выражать обеспокоенность.
3. Заверить тех, кто выражает обеспокоенность, в том, что они могут свободно высказывать свои опасения в интересах общества, не опасаясь возмездия, даже если они ошибаются.

Директор и руководители обеспечат защиту всем, кто поднимает важные вопросы. Директор и руководители будут отвечать за то, чтобы сотруднику, который поднял вопрос, и сотруднику, против которого выдвинули обвинения в рамках этой процедуры, была оказана необходимая поддержка.

Сотрудники, которые хотят поднять вопрос или выразить недовольство по поводу своей работы, должны следовать процедуре подачи жалоб.

Что такое раскрытие информации?

Осведомительство — это когда сотрудник сообщает о нарушениях в своей организации или связанной с ней структуре (согласно определению Комитета Нолана по стандартам общественной жизни).

По общему праву у сотрудника есть обязанность хранить конфиденциальность информации своего работодателя. Однако в некоторых случаях осведомительство может быть важнее этой обязанности, если сотрудник раскрывает информацию о своей работе или деятельности. В этом руководстве описаны ситуации, в которых такие раскрытия могут быть законными.

Проблема должна быть связана с чем-то, что:

1. нарушает правила;

2. не соответствует установленным стандартам или практике;
3. представляет собой ненадлежащее поведение, включая то, что может быть:

* нарушением закона;
* несоблюдением юридических обязательств;
* возможной судебной ошибкой;
* угрозой для здоровья и безопасности;
* вредом для окружающей среды;
* нецелевым использованием государственных средств;
* коррупцией или неэтичным поведением;
* жестоким обращением с учениками, студентами или другими пользователями;
* намеренным сокрытием любого из этих вопросов;
* любой другой существенной и актуальной проблемой.

Эти проблемы могли возникнуть в прошлом, происходить в настоящее время или могут произойти в будущем. Закон не защищает сотрудника, который нарушит закон, раскрывая информацию.
Если у вас есть серьёзные опасения, о них следует сообщить, следуя определённой процедуре.

Как выразить обеспокоенность (информировать о нарушениях)
Если у вас есть какие-то проблемы или вопросы, мы отнесёмся к ним с пониманием и уважением. Мы сохраним вашу конфиденциальность и, если вы захотите, постараемся защитить.
Но нам нужно будет передать эту информацию тем, кому она действительно нужна. Возможно, вам придётся написать письменное заявление или выступить в качестве свидетеля во время дисциплинарных слушаний или расследования. Но сначала мы обсудим это с вами.
Если вы выразите свои опасения анонимно, директор вместе с советом директоров решат, что делать дальше. В зависимости от характера обвинений и представленных доказательств может быть проведено расследование.

Шаг 1
Если у вас есть какая-то проблема или вопрос, обычно лучше всего обратиться к своему непосредственному руководителю. Это можно сделать лично или в

письменной форме.
Но иногда бывает так, что подойти к руководителю неудобно или невозможно. В таких случаях вы можете обратиться к другим людям: директору или совету директоров.
Хотя от вас не требуется предоставлять неопровержимые доказательства вашей правоты, вам нужно показать, что у вас достаточно фактов или других причин, чтобы поднять этот вопрос.

Шаг 2
Человек, которому вы выразили свою обеспокоенность, как можно скорее подтвердит получение вашего сообщения и в течение 10 дней напишет вам, чтобы сообщить, как будет рассмотрена ваша проблема.

Вы можете ожидать получить следующую информацию:

* как именно будет рассмотрена проблема;
* примерное время для окончательного ответа;
* были ли сделаны предварительные запросы;
* будут ли проводиться дополнительные расследования, и если нет, то почему;
* информация о доступной вам поддержке.

Человек, с которым вы обсуждали проблему, одновременно сообщит отделу кадров школ о том, что было сделано заявление о нарушении.

За советом по решению проблем обращайтесь в отдел кадров школ, юридический или финансовый отделы совета.

Шаг 3

Сначала нужно понять, стоит ли вообще начинать расследование. Если оно необходимо, то может быть в одной из следующих форм:

* внутреннее расследование от директора или завуча — например, дисциплинарное;
* обращение в полицию;
* организация независимого внешнего расследования.

Шаг 4

Вам сообщат о результатах любого расследования в письменной форме и/или о любых предпринятых действиях с учётом ограничений конфиденциальности и законодательства.

Если вы считаете, что ваша проблема не была решена должным образом, вы можете обратиться в независимый орган:

* соответствующую профессиональную или регулирующую организацию;
* профильную общественную организацию;
* полицию;
* Комиссию по равенству и правам человека.

Вы должны сделать публичное заявление в интересах общества, и обстоятельства должны быть достаточно серьёзными, чтобы оправдать ваше решение обнародовать информацию.

В случае исключительно серьёзной проблемы, которую вы считаете достоверной, вы также можете сообщить о ней кому-то, кто не входит в этот список. При определении того, было ли разумно раскрывать информацию, будет учитываться личность человека, которому она была раскрыта.