

PROEDUCA

「 Política de Compliance.
Canal de consultas y denuncias 」

Índice

1. Objeto.....	3
2. Obligación de denunciar	3
3. ¿Qué hechos debo denunciar a través del Canal de consultas y denuncias?.....	4
4. ¿Qué derechos y garantías tengo como alertador o investigado?	4
5. ¿Qué ocurrirá con mi comunicación?	7
6. ¿Cómo puedo acceder al Canal de consultas y denuncias?	7
7. Investigaciones internas.....	8
El Director de Compliance e Integridad	8
Deberes de empleados y directivos	8
Incompatibilidades	9
Desarrollo de la investigación	9
Deberes del investigado.....	10
Conclusión de la investigación interna.....	11
Medidas cautelares	12
Registro de expedientes.....	12
8. Tratamiento de datos personales y confidencialidad	13
Anexo I – Otras vías de comunicación.....	14
Anexo II - Definiciones.....	15
Anexo III – Proceso ciclo de vida de la consulta o denuncia	16
Información sobre el presente documento	17
Control de modificaciones	17

1. Objeto

Como bien se describe en el [Código Ético y de Conducta](#), estamos firmemente comprometidos con la formación, tanto de profesionales, como de personas. Eso supone no solo el cumplimiento de la legislación vigente, sino de los más altos estándares éticos y de excelencia, por ello, la presente política, el proceso de investigación de irregularidades al que hace referencia y el software de gestión del Canal de consultas y denuncias de nuestra intranet, están adaptados a las exigencias de la norma ISO 37002.

Para dar ejemplo de esta cultura de integridad y cumplimiento resulta esencial identificar y comunicar cualquier conducta que contravenga nuestros valores.

Para ello se ha creado el “Canal de consultas y denuncias”, cuya finalidad es facilitar una vía de comunicación a todos para poner en conocimiento del Departamento de Compliance e Integridad cualquier conducta contraria a nuestros principios y valores; apoyar y proteger a los alertadores y a otras partes interesadas; garantizar que las denuncias de irregularidades se traten de manera confidencial; mejorar la cultura organizativa y la gobernanza; y reducir los riesgos de que se cometan irregularidades.

El Canal de consultas y denuncias está basado, entre otros, en los principios de confianza, imparcialidad y protección.



Canal de consultas y denuncias: Este canal será accesible desde la Intranet del GRUPO a través del siguiente [enlace](#).

2. Obligación de denunciar

Debemos ser proactivos y tener tolerancia cero ante incumplimientos.

Todos, con independencia de su posición dentro de la organización, incluidos los colaboradores que prestan servicios a domicilio, tienen el deber de comunicar, a través del Canal de consultas y denuncias, infracciones de la ley o del Código Ético y de Conducta o infracciones de las normas y los controles que prevé este documento.

El incumplimiento de esta obligación de denunciar, especialmente si los hechos pueden constituir actos delictivos, supone una infracción disciplinaria muy grave.

Los alertadores deberán tener una convicción razonable de la veracidad de la información que comuniquen.

3. ¿Qué hechos debo denunciar a través del Canal de consultas y denuncias?

El Canal de consultas y denuncias debe utilizarse para denunciar hechos cometidos por personas con algún tipo de relación contractual con la universidad y/o el GRUPO (laboral, estatutaria, civil o mercantil).

Por tanto, no sólo las irregularidades cometidas dentro de la universidad y/o del GRUPO –entendido el ámbito en sentido amplio– deben ser objeto de denuncia, sino también las cometidas por nuestros proveedores, intermediarios, colaboradores, etc.

En este sentido, y de manera enunciativa y no restrictiva, podrán denunciarse hechos relacionados con:

- a) Irregularidades de ámbito penal, como podrían ser delitos de fraude, estafa, corrupción, cohecho, contra la propiedad intelectual e industrial, etc.
- b) Cualquier tipo de acoso producido en el ámbito laboral definido en el “Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo”.
- c) Irregularidades en la gestión de datos de carácter personal.
- d) Incumplimientos de normativas internas, como la Política de regalos y hospitalidades, Política de relaciones con funcionarios públicos, etc.
- e) Conductas contrarias a nuestro [Código Ético y de Conducta](#).

El Canal de consultas y denuncias también podrá ser utilizado para la resolución de cualquier duda o cuestión relativa al cumplimiento normativo, en especial en lo que se refiere a los puntos arriba descritos.

4. ¿Qué derechos y garantías tengo como alertador o investigado?

Cualquier usuario alertador del Canal de consultas y denuncias, estará protegido por las siguientes medidas y controles que garantizan los derechos, garantías y principios del Canal, que han sido adaptados a los más estrictos estándares de la normativa europea (Directiva (UE) 2019/1937):

(a) Derecho a la seguridad y principio de no represalia

A fin de asegurar que el alertador no sufre represalias, el Director de Compliance e Integridad monitorizará el seguimiento al alertador o cualquier otra persona que haya participado en una investigación.

Dicho seguimiento implicará que previa a la aprobación de cualquier medida disciplinaria, habrá que informar al Director de Compliance e Integridad.

(b) Principio de comunicación directa

La comunicación será recibida directamente por el Director de Compliance e Integridad. El Canal de consultas y denuncias, así como el teléfono del mismo y el correo electrónico, es atendido y gestionado directamente por el Director de Compliance e Integridad.

(c) Derecho a la confidencialidad y al anonimato

El Director de Compliance e Integridad y cualquier participante en la investigación se comprometen a mantener absoluta confidencialidad y a la preservación del anonimato del alertador.

Este derecho también es aplicable a los hechos y datos que se aporten, tanto en el ámbito de la consulta, como en el ámbito de una denuncia, frente a cualquier persona ajena al procedimiento salvo que la revelación de esa información venga obligada por aplicación de la ley o de esta misma política (ej. comunicación con RRHH, especialista IT, etc.), así como cualquier autoridad pública o judicial.

(d) Principio de mínimo conocimiento

El principio de mínimo conocimiento, también conocido como “*need-to-know*”, garantiza que el personal participante en la investigación accederá a lo que necesita saber, ni más ni menos.

(e) Principio de protección de datos personales

Todos los planes de investigación deberán ir aprobados por el Delegado de Protección de Datos, que evaluará la proporcionalidad de las actuaciones y el cumplimiento de la normativa de protección de datos vigente.

Asimismo, el Director de Compliance e Integridad deberá garantizar el borrado o anonimizado de los datos.

(f) Derecho a la información y acceso al procedimiento

Los alertadores tendrán derecho a ser informados sobre el estado y los resultados de la investigación a que haya dado lugar su denuncia, como mínimo cada noventa días naturales, salvo la información que ponga en peligro la investigación.

El investigado podrá solicitar una copia del resultado de la comparecencia.

El investigado será informado del resultado de la investigación y de las medidas de reacción que se vayan a adoptar como consecuencia de la misma.

(g) Derecho al asesoramiento y defensa jurídica

Los alertadores tendrán derecho a asesoramiento y asistencia jurídica gratuita, adaptada a su caso concreto, por parte de la Autoridad Independiente de Protección de los Alertadores y Facilitadores, una vez ésta sea constituida a tal efecto, y de los Colegios de Abogados. En ningún caso estos servicios podrán ser objeto de represalia que afecte a su normal funcionamiento.

El investigado tiene derecho a defenderse y, por tanto, puede aportar en cualquier momento de la investigación su versión de los hechos y los indicios de descargo.

(h) Prohibición de la divulgación de información

Con el fin de proteger la reputación y prestigio de la universidad y del Grupo, de sus empleados o cargos directivos, se prohíbe la divulgación de la información contenida en las denuncias y de las investigaciones internas.

(i) Protección de la ocupación o actividad económica de los alertadores

Los alertadores tendrán derecho a la indemnidad laboral y profesional, implicando que se respeten los contratos y acuerdos individuales de trabajo o de servicio, ya sea por cuenta ajena o propia.

Cuando se causen daños y perjuicios al alertador debido a la denuncia, el alertador será compensado por esos daños y perjuicios.

Por otro lado, se garantiza el respeto riguroso de los derechos de la persona denunciada, entre los que se encuentran los previstos en la legislación aplicable a protección de datos. El investigado será informado de la existencia de la denuncia tan pronto como sea posible y con independencia de si la denuncia se archiva o no. Estará justificado el retraso de la referida notificación si existe un riesgo real de que ello ponga en peligro la eventual investigación. La demora en la información al investigado no sobrepasará en ningún caso el plazo de tres meses desde que la denuncia sea recibida efectivamente. **En ningún caso se revelará la identidad del alertador.**

5. ¿Qué ocurrirá con mi comunicación?

En caso de tratarse de una duda respecto a la interpretación de alguna política o resolución de alguna situación que pudiera generar un conflicto, el Departamento de Compliance responderá con la mayor celeridad posible.

En caso de tratarse de una denuncia de hechos contrarios a la legalidad o a la normativa interna, siempre y cuando sea posible, se remitirá acuse de recibo al alertador cuanto antes, y se seguirán los siguientes pasos:

- (1) Se verificará la plausibilidad de la denuncia, es decir, que los hechos descritos por el alertador puedan, realmente, suponer un incumplimiento de los descritos en el apartado 3 y que la denuncia no es manifiestamente falsa o inverosímil.

Para estos fines de verificación preliminar, el Departamento de Compliance, podrá solicitar del alertador las alegaciones complementarias o aportación de indicios que éste considere necesarios al objeto de facilitar el esclarecimiento preliminar de los hechos.

En caso de que no se considere plausible, se elaborará un informe en que constarán los motivos de archivo de la denuncia.

- (2) Se iniciará una investigación interna para averiguar la veracidad de los hechos e interesará, en su caso, la iniciación de un expediente disciplinario y sancionador contra el responsable, una vez concluida la investigación interna.

6. ¿Cómo puedo acceder al Canal de consultas y denuncias?

Cualquier comunicación, denuncia o consulta podrá realizarse desde cualquier región o ámbito geográfico a través de:

- a) **La Intranet del Grupo:** A través del siguiente [enlace](#) será redireccionado al Canal de consultas y denuncias.

Adicionalmente, podrá hacer uso de las vías alternativas de comunicación establecidas en el Anexo I de la presente política.

Si el alertador lo desea, podrá realizar la denuncia de forma completamente anónima.

7. Investigaciones internas

El Director de Compliance e Integridad

Dispone de competencias ejecutivas para decidir las acciones a adoptar ante el conocimiento de cualquier incumplimiento de las normas o del Código Ético y de Conducta. Será el encargado de iniciar, instruir y concluir la investigación de cualquier hecho.

Será competente con independencia de la fuente de la que provenga la detección de la infracción, irregularidad o anomalía.

Para el desarrollo de la investigación, el Director de Compliance e Integridad podrá contar con la colaboración de los miembros de Auditoría Interna o de Asesoría Jurídica, abogados externos, expertos externos especializados en servicios “*forensic*”, notarios y cualesquiera otros profesionales externos que pudieran contribuir, a la vista de la naturaleza de la investigación, al adecuado desarrollo de la investigación interna.

Sólo el Director de Compliance e Integridad será competente para autorizar o decidir sobre la colaboración de dichos asesores o colaboradores expertos externos en la investigación, para lo cual ponderará la gravedad de los presuntos hechos u otros motivos, como la conveniencia de una mayor objetividad e imparcialidad de la investigación.

Incluso, en función de las circunstancias concretas de cada caso, podrá decidir que la investigación sea externalizada, pero en todo caso siempre bajo la constante supervisión del Director de Compliance e Integridad.

Deberes de empleados y directivos

(a) Deber de colaboración

Todos los miembros del Grupo Proeduca, con independencia su de posición dentro de la organización, tienen el deber de colaborar con el Director de Compliance e Integridad y con las demás personas que pudiesen participar en el desarrollo de las investigaciones internas. Se considerará absolutamente prioritaria la atención diligente y urgente de las peticiones de colaboración por parte del Director de Compliance e Integridad o de las personas que colaboren en el desarrollo de una investigación interna.

(b) Deber de custodiar información

Se mantendrá una diligencia especial en la custodia de documentos, soportes electrónicos o cualquier otro medio que pueda servir de prueba o evidencia cuando se refieran a asuntos que estén vinculados a una investigación interna.

(c) Deber de información

Todo empleado o directivo tiene el deber de comparecer a las entrevistas y de informar verazmente en relación con los hechos.

(d) Deber de confidencialidad

Se prohíbe divulgar información sobre las actuaciones del Director de Compliance e Integridad o las investigaciones internas. Se garantizará el deber de confidencialidad de todas las personas que participen en las investigaciones internas y pondrá de forma expresa en conocimiento de las mismas la obligación de confidencialidad. Se velará por que las actuaciones no pongan en riesgo innecesariamente el prestigio y la reputación de empleados o directivos del Grupo ni del propio Grupo.

El incumplimiento de los anteriores deberes, dependiendo de su relevancia y de las circunstancias que se produzcan, podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

El mero hecho de colaborar en la investigación jamás podrá ser merecedor de represalia o sanción alguna (principio de no represalia).

Incompatibilidades

Rige como principio general de actuación el deber de abstención y de recusación de personas en situación de conflicto de intereses por verse o poder verse afectadas por los presuntos hechos o por verse o poder verse afectadas personas con las que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado.

Este principio abarca también al reporte de informaciones que pudiesen producirse del Director de Compliance e Integridad a la Dirección o a las informaciones que reporten éstas.

En caso de que la persona en situación de conflicto de interés sea el Director de Compliance e Integridad, se deberá externalizar la investigación.

Desarrollo de la investigación

El Director de Compliance e Integridad es responsable de fijar las pautas de la investigación interna y el plan de trabajo y de desarrollar las diligencias de investigación y poner en marcha los recursos que estime oportunos para el esclarecimiento de los hechos.

Se le garantizará el acceso a todas las dependencias en cualquiera de sus niveles. Se puede hacer uso de todos los medios jurídicamente válidos, incluyendo, entre otros:

- Entrevistas con el investigado y con cualesquiera otras personas que tengan conocimiento de los hechos. Los empleados pueden solicitar en las entrevistas la presencia de un representante legal de los trabajadores.
- El examen de documentación de cualquier tipo que podrá ser requerida al investigado o cualquier tercero. Los requerimientos de documentación e información deberán referirse a los hechos objeto de investigación y ser estrictamente necesarios y adecuados para el esclarecimiento de estos.
- Solicitar el apoyo de expertos externos para el análisis de la documentación.
- Acceder y analizar la información que se encuentre almacenada en cualquier sistema informático y dispositivo que se pone a disposición de los empleados para fines estrictamente profesionales (ordenadores portátiles o de sobremesa, cuentas de correo electrónico, dispositivos de almacenamiento, etc.), incluidos los correos electrónicos enviados desde cuentas de correo o recibidos y abiertos en cuentas de correo, pues, tal y como se recoge en el Código ético y de conducta y en el Documento de Seguridad, no existen expectativas de privacidad en el uso de estos sistemas y dispositivos, dado que deben destinarse a un uso exclusivamente laboral. Este procedimiento se realizará de manera que se preserve la integridad de la evidencia y la posibilidad de aportarla como medio de prueba a un procedimiento jurídico.
- Cualquier otra diligencia que se estime oportuna para el esclarecimiento de los hechos.

Todas las diligencias que se practiquen serán confidenciales y deberán constar en soporte escrito.

Deberes del investigado

El investigado tiene el deber de comparecer ante el Director de Compliance e Integridad cuando sea requerido para ello, teniendo derecho a no contestar a todas o parte de las preguntas que se le formulen.

El investigado deberá mantener confidencialidad en relación con la existencia de la investigación y no podrá amenazar o coaccionar a cualquier persona que esté colaborando con la investigación interna.

El incumplimiento de estas obligaciones constituye una falta muy grave.

Conclusión de la investigación interna

Una vez finalizada la investigación corporativa interna en el plazo establecido, se elaborará un informe con las conclusiones de ésta y con propuestas de actuación motivadas, que será remitido al Comité Ético correspondiente.

El informe debe contener, en todo caso:

- Una relación circunstanciada de hechos.
- Las actuaciones realizadas con el fin de esclarecer los hechos, la valoración de las pruebas practicadas, los indicios obtenidos y los hechos que se consideran como suficientemente acreditados.
- Si se ha cometido alguna infracción y sus posibles responsables.
- Una propuesta de adopción de medidas disciplinarias que en su caso resulten de aplicación a los responsables.
- Una propuesta de adopción de medidas correctoras con el fin de evitar la reiteración de la infracción investigada. La adopción de medidas se realizará juntamente con las otras líneas de defensa.

Si el informe aprobado propone sanciones disciplinarias, dicho informe será remitido a Recursos Humanos.

Se archivará el expediente si de la investigación no se derivan datos que apunten a la existencia de indicios suficientes de la presunta comisión de una infracción de la ley o del Código Ético y de Conducta o de un hecho delictivo. Deberán documentarse por escrito los motivos razonados del archivo.

En caso de que se constate la existencia de indicios de la comisión de un presunto hecho delictivo, se instará a los responsables a la toma de las decisiones que considere convenientes y oportunas.

El Director de Compliance e Integridad es competente para diseñar y elaborar de forma centralizada todas las actuaciones como reacción a la detección del presunto hecho delictivo. Las decisiones estarán orientadas por el principio de vocación de cumplimiento de la legalidad de acuerdo con las exigencias que el ordenamiento jurídico-penal dirige a las personas jurídicas, de tal manera que valorará cómo denunciar o poner en conocimiento de las autoridades la presunta comisión de un hecho delictivo, así como de qué manera llevará a cabo su colaboración con las mismas.

El Director de Compliance e Integridad es competente para la custodia de las pruebas o evidencias obtenidas en tanto en cuanto no se pongan a disposición de las autoridades.

Dicha custodia podrá ser delegada en el departamento que se considere más apropiado, en función de las circunstancias concretas de cada caso.

Medidas cautelares

El Director de Compliance e Integridad podrá acordar directamente o instar a las áreas competentes la adopción de las medidas cautelares necesarias para garantizar sus actuaciones y la correcta marcha de la investigación interna, para evitar cualquier consecuencia negativa para el Grupo o para proteger a empleados o estudiantes.

Cuando las circunstancias lo aconsejen o se considere necesario para lograr un conocimiento pleno y cabal de los hechos investigados, los empleados podrán ser suspendidos de empleo, pero no de sueldo, durante el transcurso de la investigación. La suspensión de empleo en estas condiciones se realizará por el mínimo tiempo indispensable y no deberá considerarse una sanción disciplinaria en sí misma. Cuando la suspensión sea de empleo y sueldo, la misma se realizará por motivos disciplinarios y siguiendo el procedimiento establecido por el Sistema Disciplinario.

Registro de expedientes

Toda la documentación relativa a una investigación del Canal de consultas y denuncias será archivada y custodiada por el Director de Compliance e Integridad. El archivo se podrá custodiar indirectamente siempre que se garantice su integridad y su control cronológico.

Cada expediente contendrá todos los documentos relacionados con las decisiones y actuaciones investigadoras, incluyendo las relativas a las políticas y procedimientos de reacción seguidos ante la presunta comisión de una infracción del Código ético y de conducta o de un hecho delictivo, y las comunicaciones intercambiadas con las áreas que han participado en el procedimiento o a las que se ha instado a la adopción de medidas cautelares.

En caso de confirmarse un incumplimiento, la documentación e información será archivada el plazo estrictamente necesario y proporcionado, hasta la finalización de cualquier medida judicial que pudiera derivar del mismo.

En caso de no confirmarse un incumplimiento, la documentación se anonimizará para poder ser usada con fines estadísticos desde el momento del cierre de la investigación.

8. Tratamiento de datos personales y confidencialidad

Toda recogida, tratamiento o cesión de datos que se produzca en el marco de una denuncia o investigación interna, se encuentra adecuada al RGPD y a la LOPDGDD.

Se garantiza que todas las partes interesadas, incluido el alertador, son confidenciales. La identidad del alertador y otros interesados no será revelada a nadie, más allá de la estricta necesidad, sin el consentimiento de la parte interesada.

Para más información, podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos y/o consultar la Política de Privacidad disponible en la Intranet.

Anexo I – Otras vías de comunicación

Además del Canal de consultas y denuncias accesible a través de nuestra intranet, se establecen los siguientes cauces como vías alternativas a la comunicación y/o resolución de dudas sobre el propio Canal de consultas y denuncias:



a) Correo electrónico:

- compliance@unir.net
- compliance@proeducagrupo.com

- prevencion.acoso@proeducagrupo.com (Para cuestiones relativas a acoso en el puesto de trabajo)



b) Por teléfono:

Teléfono del Canal de consultas y denuncias → +34 915.674.487



c) Personalmente:

A través de una entrevista personal con cualquiera persona del Departamento de Compliance e Integridad.

Anexo II - Definiciones

A efectos de esta política, se considerará:

“Consulta”: cualquier pregunta que cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del procedimiento formula en relación con (i) la interpretación y aplicación del Código ético y de conducta en cualquiera de sus apartados, (ii) la interpretación y aplicación de los Valores y (iii) cualquier actuación de una persona afectada por este procedimiento que genere dudas en cuanto a la aplicación o interpretación del Código ético y de conducta o que genere una disyuntiva ética en cuanto a su resolución.

“Alerta-Denuncia”: cualquier comunicación realizada al Canal de consultas y denuncias con la finalidad de poner de manifiesto una posible infracción o una infracción manifiesta. Las alertas no tienen consideración de denuncia en el sentido previsto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal española ni de cualquier otra legislación. Por lo tanto, el alertador no tendrá consideración de alertador con las características indicadas en la LECrim.

“Infracción del Código ético y de conducta”: cualquier hecho o actuación presuntamente contrario al mencionado Código ético y de conducta y/o a las normas o políticas internas aplicables y/o normas legales al que el mismo se remite de manera expresa o implícita, así como a las normas y principios de ética profesional. Por ello, cuando este procedimiento se refiere a “Código ético y de conducta” esta referencia incluye este código y todas las normas internas o externas a las que el mismo se remite y cualesquiera otras normas que impone la ética profesional a la que deba adaptar su operativa.

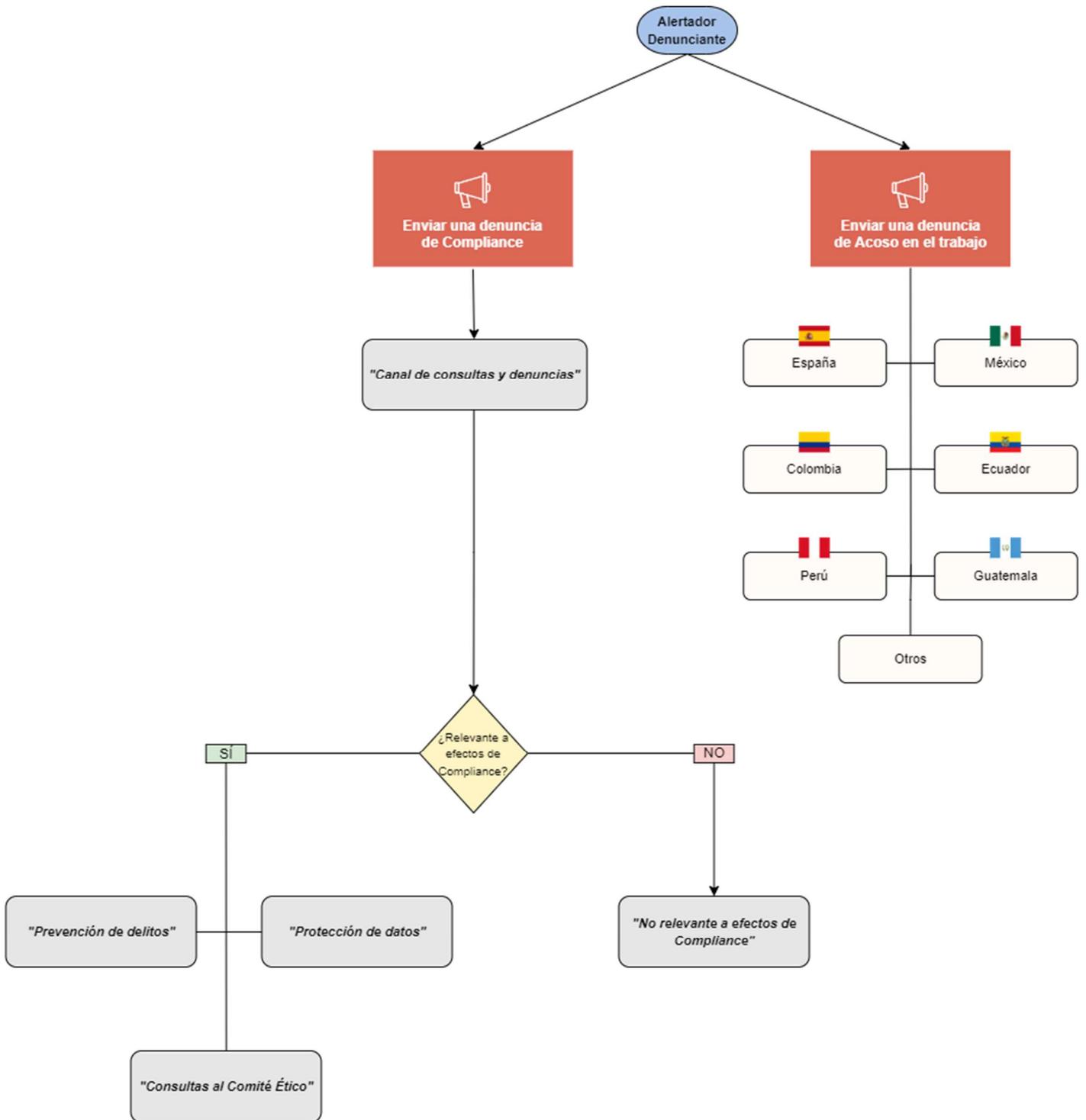
“Investigación”: proceso sistemático, independiente y documentado para establecer los hechos y evaluarlos objetivamente para determinar si se ha producido, se está produciendo o es probable que se produzca una infracción, y su alcance.

“El Canal de consultas y denuncias”: sistema o mecanismo de consulta y comunicación y recepción de alertas, que se pone a disposición de cualquier persona que posea información que pueda constituir una alerta. El Director de Compliance e Integridad recibirá en primera instancia estas consultas o denuncias.

La existencia de este Canal no inhabilita la protección a los alertadores que no lo hayan utilizado para notificar una información constitutiva de alerta (p. ej.: Las alertas a supervisores o superiores, o cualquier persona que pueda proporcionar información relevante, investigar o tomar medidas sobre la supuesta conducta impropia).

“Represalias”: cualquier acto u omisión discriminatorio, directo o indirecto, que ocurra para evitar la alerta o a consecuencia de ésta, que causa o es susceptible de causar un perjuicio injustificado al alertador y/o facilitador.

Anexo III – Proceso ciclo de vida de la consulta o denuncia



Información sobre el presente documento

Información sobre el documento	
Identificación del documento	Política del Canal de consultas y denuncias
Ámbito geográfico de aplicación	Global
Rango de la norma	Rango 1
Normas que sustituye	N/A
Normas que deroga	N/A
Responsable principal de su vigilancia	Departamento de Compliance e Integridad
Autor/es	Departamento de Compliance e Integridad
Órgano de aprobación	Comité de Dirección
Fecha de aprobación del texto vigente	19 de abril de 2022
Fecha de aplicación	Desde su aprobación
Publicada y accesible en	Gestor de Políticas Web Corporativa Intranet

Control de modificaciones

Versión	Fecha	Órgano de aprobación	Autor	Resumen de cambios
1.0	Abril de 2022	Comité de Dirección	Departamento de Compliance	N/A