

ANEXO I: CÓDIGO ÉTICO O DE CONDUCTA.

Junio, 2022

Contenido

I. Preámbulo.	4
II. Ámbito de aplicación.	5
III. Publicación.	5
IV. Conductas de la institución.	6
1. Respeto de sí misma.	6
2. Con la Iglesia.	6
3. Con la sociedad en general.	6
4. Con sus destinatarios.	6
5. Con sus empleados y colaboradores.	7
6. Con los proveedores de bienes.	8
7. Administración de bienes	10
V. Conductas de los empleados y colaboradores de la institución.	11
1. Para con la institución	11
Actuaciones públicas.	12
Acceso a documentación, datos y sistemas informáticos.	12
Utilización de instalaciones, equipos y servicios.	13
2. En lo referente a su tarea educativa	14
3. En lo referente a las relaciones.	15
Relaciones de cordialidad y respeto.	15
Actuación íntegra, veraz y transparente.	16
Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza y libertad.	17
Comportamiento respetuoso y digno.	18
Comportamientos ajenos al alcohol y a las drogas.	18

4. En lo referente a la comunicación	18
5. Incompatibilidades/prohibiciones.	19
6. Imagen	20
VI. Medidas para el cumplimiento de este código.	22
Órgano de cumplimiento Normativo.	22
Supervisión.	23
Marco normativo en España	24
Estatuto de los Trabajadores.	24

“Nada hay verdaderamente grande y permanente fuera del bien, por ello, con frecuencia, nos pediremos cuenta del motivo de nuestras acciones viendo si nos separamos con nuestra conducta del único fin a que debemos encaminarla”

(Alberta Giménez; Fundadora)

I. Preámbulo.

La **Congregación de Religiosas Pureza de María Santísima**, así como los Centros que de ella dependen tienen como finalidad la educación integral de sus alumnos según el modelo desarrollado por Alberta Giménez.

Para la consecución de este fin, cada persona relacionada con la **Congregación** y/o sus obras educativas asume una serie de responsabilidades y funciones diferenciadas, en consonancia con la aportación particular de cada uno al proyecto común.

Por ello, se hace preciso definir un código ético o de conducta en el que se plasme un marco delimitado para el desarrollo de las funciones y actividades de las personas que, de un modo u otro, prestan sus servicios o se incorporan a la **Congregación de Religiosas Pureza de María Santísima** y especialmente a los Centros que de ella dependen o de los que es titular.

En este sentido, el respeto a la dignidad de las personas y a su desarrollo integral, así como la proyección exterior de nuestra labor docente y de nuestra propia identidad, exige la observancia de unas normas de comportamiento que ayuden a proceder de un modo adecuado con la labor que se desarrolla en la institución. Este es el fin de las disposiciones que se señalan a continuación y que configuran esta declaración expresa de la política, valores y principios en los que se inspira el comportamiento de la institución en lo que atañe al modo de hacer de las personas y entidades que se relacionan con la misma.

Este Código y los documentos que lo complementen y/o desarrollen serán la base de la cultura de cumplimiento de la **Congregación de Religiosas Pureza de María Santísima**, así como de los centros educativos que de ella dependen, o de los que es titular, mediante la que se oriente la actuación de todos sus integrantes en el desarrollo de sus funciones y actividades.

Además, el presente documento representa un elemento fundamental del “Sistema de Cumplimiento o compliance” instaurado en la **Congregación de Religiosas Pureza de María Santísima** y recoge el compromiso de la misma con los principios de ética y transparencia en todos sus ámbitos de actuación.

II. **Ámbito de aplicación.**

El presente Código no crea, por sí mismo, obligaciones nuevas que no existan independientemente de él, ya sea por compromiso institucional, por la Ley o por acuerdo voluntariamente asumido; pero, avanzando sobre ellas, puntualiza y precisa modos concretos de proceder apropiados para cumplirlas y favorecer así el logro del fin institucional perseguido, al mismo tiempo que da garantías de ello a los directamente interesados y a la sociedad en general.

El presente código vincula, especialmente, a todas las personas que prestan sus servicios en los Centros educativos que dependen de la **Congregación de Religiosas Pureza de María Santísima** ya sean directivos, profesores, personal de administración y servicios, sacerdotes, miembros de Congregaciones religiosas, personal en prácticas, voluntarios, colaboradores o terceros que prestan servicios en los mismos. Se considera que todas estas personas desarrollan una labor por lo que, en el presente documento, se hace referencia a su conjunto como “educadores”.

III. **Publicación.**

El presente Código se facilitará a todas las integrantes de la **Congregación**, así como al personal de los Centros que dependen de la **Congregación**. Además, el presente documento está a su disposición y se encuentra publicado en la página web de cada centro educativo.

IV. Conductas de la institución.

“Sé bueno, cumple siempre con tus obligaciones y tu conciencia estará tranquila”

(Alberta Giménez; Fundadora)

1. Respeto de sí misma.

Deberá, como primera obligación, realizar su misión, preservar, mantener y robustecer su propia identidad y manifestarla claramente a sus destinatarios y a cuantos prestan sus servicios en ella, y hacerla visible al público en general por todos los medios apropiados para ello. Esto exige la formulación y actualización de acciones estratégicas, así como su evaluación regular.

2. Con la Iglesia.

Desarrollará sus actividades en comunión con la Iglesia y cooperará a sus planes e iniciativas en el ámbito en que radica, siendo al mismo tiempo solidaria con las iniciativas de carácter universal de la misma; y hará todo lo posible para mantener relaciones cordiales con las autoridades y organismos de las iglesias locales y con otras instituciones semejantes de su mismo ámbito.

3. Con la sociedad en general.

Cualquier relación con gobiernos, autoridades, instituciones y organismos públicos se llevará a cabo de forma lícita, ética y respetuosa siendo consciente del deber general de cooperar al bien en común del medio en el que está implantada.

Cumplirá fielmente y en su ámbito hará cumplir todas las obligaciones que legalmente correspondan.

Se comprometerá a actuar de modo respetuoso con el medio ambiente, observando los procedimientos y prácticas generalmente aceptados en la materia.

4. Con sus destinatarios.

Los destinatarios y beneficiarios de la actividad de los Centros de Pureza de María deben ser considerados como el centro al que converjan los esfuerzos de estas y de cuantos prestan sus servicios en ellas. Los educadores se esforzarán por ofrecer a todos un alto nivel de excelencia y calidad en todos

sus servicios y formas de gestión. Este afán de excelencia debe estar explícitamente orientado al servicio desinteresado a los demás, especialmente a los más necesitados.

5. Con sus empleados y colaboradores.

El respeto y el trato digno a las personas, así como el rechazo de cualquier actitud vejatoria o discriminatoria constituyen un principio básico e irrenunciable de actuación.

Se establecerán condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y protejan la salud, tanto de quienes prestan sus servicios en ellas, como de sus destinatarios o beneficiarios. A estos efectos se aplicará la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y protección medioambiental, se proporcionará instrucción y formación regular en este ámbito y se llevarán a cabo la vigilancia y el mantenimiento regular de las instalaciones, bienes y equipos.

Se respetarán en todo momento las condiciones laborales y de Seguridad Social establecidas por las disposiciones legales, convenios colectivos y contratos suscritos, así como los derechos que los empleados tengan reconocidos por los mismos.

Las políticas de contratación y promoción interna se basarán en criterios de mérito, capacidad y valía profesional, así como en la sintonía personal de los empleados con la propuesta educativa del Centro, de conformidad con la Ley o convenio vigente.

Garantizará la igualdad de oportunidades y favorecerá el desarrollo integral de los empleados y colaboradores, tanto en el aspecto profesional como en el personal, ofreciendo la formación y las herramientas necesarias para el desempeño de su actividad.

Como ayuda a sus empleados y colaboradores para el mejor desempeño de sus funciones, los centros Pureza de María comunicarán los documentos básicos que definen su misión ayudándoles a familiarizarse con ellos y asimilar su contenido, mediante informaciones y reflexiones periódicas, a fin de que inspiren sus comportamientos.

Se garantiza, sin excepción, los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.

Se promoverá la vida de familia de los empleados y colaboradores. En la medida de lo posible, se habilitarán los cauces necesarios para facilitar la ayuda adecuada (horarios, días festivos, reducciones de jornada o cualquier otra medida de análogo efecto) a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con discapacidad o enfermedades graves.

Se respetará el derecho de los empleados y colaboradores a participar en cualquier actividad no profesional, siempre que no interfiera en el ejercicio de sus funciones o pueda resultar comprometida la imagen pública de la Institución.

6. Con los proveedores de bienes.

Todos los responsables de las obras/centros de la Pureza de María se relacionarán con los proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética e íntegra.

La selección de los proveedores de bienes y servicios se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la Institución a la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

En ninguna circunstancia, las relaciones o intereses personales influirán en la adjudicación de un contrato.

Todos los trabajadores y/o colaboradores de las instituciones y obras de Pureza de María deberán evitar cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de interés, entendiéndose por conflicto de interés aquella situación, o situaciones, en la/s que entre en colisión, de forma directa o indirecta, el interés particular del centro y el interés personal de cualquier trabajador y/o colaborador del centro.

En caso de conflicto de interés, y como procedimiento de resolución, se deberá actuar como sigue:

- Poner en conocimiento de la persona física o jurídica con la que existe conflicto de interés, la existencia de este y la paralización de las actuaciones hasta su resolución.
- Poner en conocimiento, por escrito, del Órgano de Cumplimiento Normativo o, en su defecto, de la Dirección del Centro la situación que genera conflicto de interés y si el conflicto le afecta

personalmente o a través de una persona vinculada, detallando su objeto y las principales condiciones de la operación o decisión proyectada.

- Abstenerse de realizar cualquier actuación hasta que se tome una decisión al respecto y le sea comunicada por el Órgano de Cumplimiento Normativo o, en su defecto, la Dirección del Centro.
- Realizar las actuaciones que le sean ordenadas desde el Órgano de Cumplimiento Normativo o, en su defecto, de la Dirección del Centro

Ninguno de los que trabajen y colaboren en estas instituciones y actividades podrá, por sí o por persona interpuesta, prometer, ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores, beneficios, ventajas o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

Se prohíbe ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente a través de persona interpuesta, ventajas o beneficios no justificados que tengan por objeto inmediato o mediato obtener un beneficio presente o futuro para la empresa, para sí mismo o para un tercero. Tampoco se podrá recibir, a título personal o por medio de tercero, dinero de clientes, colaboradores, proveedores y/o subcontratistas que no se deriven de la relación contractual que exista con ellos. Además de ofrecer o aceptar obsequios, regalos o favores a terceros que puedan influir en sus actuaciones y en la independencia de la toma de decisiones salvo en aquellos casos en los que se caracterice por su valor simbólico o la promoción de la imagen de marca.

Se exceptúan de esta prohibición los regalos simbólicos habituales que tengan un valor intrínseco mínimo o sean material publicitario o promocional. Si se hace una oferta de este tipo a un responsable, empleado o colaborador, éste deberá notificarlo inmediatamente a su superior. Cualquier regalo recibido contraviniendo el presente Código deberá ser inmediatamente devuelto y esta circunstancia puesta en conocimiento del superior o responsable inmediato. De no ser razonablemente posible su devolución, el regalo se entregará al superior o responsable de la Institución, quien lo destinará a fines de interés social.

7. Administración de bienes

Los directores y responsables de los distintos centros deben administrar los bienes temporales con gran diligencia y fidelidad, no como dueños que puedan disponer a su arbitrio de sus propios bienes, sino como mandatarios que deben administrar, conforme a las leyes de la Iglesia y de la **Congregación**, los bienes que les han sido confiados.

Asimismo, los responsables de las obras deben vigilar cuidadosamente para que en la administración de bienes y, especialmente, en las inversiones de capital, cuiden de la calidad ética de estas y de que en ellas no se falte a la justicia social o no se ponga el debido cuidado en promoverla, fomentando, en todo caso la transparencia en sus actuaciones y la máxima integridad.

Los administradores de los Centros cumplirán fielmente con las obligaciones contables. No les está permitido llevar contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la institución; ni dejar de anotar, en los libros obligatorios, negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas; ni anotarlos con cifras distintas a las verdaderas; ni practicar en los libros obligatorios anotaciones ficticias.

Todos los registros contables deberán estar a disposición de los auditores internos y externos.

La **Congregación** y los centros que dependen de ella tiene un estricto compromiso de seguimiento y cumplimiento de la normativa y legislación contable, fiscal y tributaria aplicable en los territorios donde opera. Este compromiso se basa en los valores de transparencia, buena fe y cooperación con la Agencia Tributaria y las autoridades competentes.

Los integrantes de los centros educativos y, de manera especial, los integrantes de administración deberán realizar sus obligaciones tributarias y ante la Seguridad Social de acuerdo con la legislación vigente y aplicable.

La **Congregación** prohíbe cualquier conducta que conlleve una inadecuada aplicación de la normativa fiscal y tributaria aplicable y/o que pudiera generar la elusión de impuestos.

De manera específica, el presente Código establece la obligación a sus integrantes de cumplir escrupulosamente con sus obligaciones de facturación, entre otras, las de expedición, remisión, rectificación y conservación de facturas, justificantes y/o documentos sustitutivos.

V. Conductas de los empleados y colaboradores de la institución.

1. Para con la institución

“Debemos procurar que los demás puedan beneficiarse siempre de cuanto vean de nosotros. Procuremos dar buen ejemplo”

(Alberta Giménez; Fundadora)

La **Congregación**, los centros que de ella dependen y todos sus integrantes asumen el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con el Pacto Mundial de Naciones Unidas y a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo objetivo es la adopción de principios universales en los ámbitos de derechos humanos, derechos laborales, protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

De igual forma la **Congregación**, los centros que de ella dependen y todos sus integrantes manifiestan su compromiso y vinculación a las normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de las directrices de la OCDE para las empresas y la Política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En particular, la **Congregación**, los centros que de ella dependen y sus integrantes manifiestan su total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, así como los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas.

Quienes prestan sus servicios y colaboran en la **Congregación**, los centros que de ella dependen y todos sus integrantes son conscientes de la importancia de la misión apostólica y de la función social que llevan a cabo, se han de sentir comprometidos con ella.

Por ello mantendrán siempre un comportamiento acorde con los valores e ideales que promueve, expresados en la Propuesta Educativa y en los documentos institucionales respetando estos principios y los medios para realizarlos.

Todos los que de cualquier forma trabajen o colaboren en la Institución deben mostrar con sus actuaciones un comportamiento recto, íntegro e intachable con los superiores, compañeros, subordinados y con los destinatarios y beneficiarios de su misión y evitar así cualquier conducta que pueda dañar la reputación de esta.

Deben también esforzarse continuamente por mejorar en su persona y en su actividad, para poder promover la excelencia en todos los ámbitos de la misión y prestar el mejor servicio a la institución, a sus compañeros y a los beneficiarios y destinatarios, así como a la Iglesia y a la sociedad.

Actuaciones públicas.

Las personas que trabajen o colaboren en la Institución, cuando con tal carácter comparezcan en conferencias, jornadas o en cualquier otro acto que pueda tener difusión pública, en particular ante los medios de comunicación, deberán ser especialmente cuidadosas en sus manifestaciones, de modo que no se vea menoscabado la Propuesta Educativa de la institución que representan.

La **Congregación**, los centros que de ella dependen y todos sus integrantes respetan la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones, sin perjuicio de la deseable coherencia de vida con su ideario, particularmente por parte de quienes ocupen puestos de responsabilidad.

Acceso a documentación, datos y sistemas informáticos.

En virtud de las disposiciones legales vigentes, se garantiza la confidencialidad de toda la información de la que puedan traer causa sus actuaciones, así como a guardar la máxima reserva y secreto de aquellos datos que por necesidades del servicio que se preste o de forma involuntaria se pudiera tener acceso.

Todo integrante de la **Congregación**, los centros que de ella dependen y sus integrantes están obligados a mantener un estricto deber de confidencialidad respecto de la información sensible de terceros.

Los educadores guardarán el deber de sigilo y confidencialidad.

No se trasladará al alumnado, a los padres o tutores del mismo, ni a terceros, detalles ni comentarios relativos a cualquier cuestión de la vida privada propia o ajena, ni de alumnos, ni de sus familias, ni de los educadores, ni discrepancias respecto de las actuaciones relacionadas con el ámbito educativo de las que tenga conocimiento

1. Todos los que trabajan o colaboran en la Institución se abstendrán de utilizar en su propio beneficio o de comunicar de cualquier manera datos, documentos o información de carácter estratégico o confidencial, obtenidos durante el ejercicio de su actividad en la institución.
2. El carácter de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en la institución y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con ella que tenga en su poder el empleado o colaborador en el momento del cese de su trabajo.
3. No está permitido, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, apoderarse, sin su consentimiento, de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales o interceptar sus telecomunicaciones o utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación.

Utilización de instalaciones, equipos y servicios.

1. Respecto de los equipos informáticos, quedan prohibidas la generación o transmisión de virus, copia ilegal de software, la descarga de contenidos sujetos a derechos de autor o la distribución de correos electrónicos con fines políticos o comerciales.
2. Se deben respetar los derechos de propiedad intelectual e industrial en relación con su propio Know-how, diseños, proyectos, trabajos, sistemas informáticos, manuales, documentación, información, proyectos o trabajos de alumnos.

De este modo, el resultado de las obras realizadas por los educadores en ejercicio de sus

funciones y dentro de su actividad escolar, serán propiedad de la entidad titular.

Igualmente, los trabajos o proyectos realizados por los alumnos en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, serán gestionados por dicha entidad, sin perjuicio de los derechos de autor que correspondan.

3. Se prohíbe utilizar el nombre, imagen, logo o marca en la publicidad o documentos sobre las que no se hayan obtenido la correspondiente autorización o sobre la que no se haya comprobado que no existe ningún derecho de propiedad industrial previo, registrado a favor de un tercero.
4. En el momento del cese de su relación con la institución, todos los que hayan trabajado o colaborado en ella tienen la obligación de devolver cualquier equipo o material relacionados con ella, que tengan en su poder, así como el compromiso de no hacer uso del correo electrónico o firma digital institucionales, salvo autorización especial para ello.

2. En lo referente a su tarea educativa

“Hacer todas las cosas tan bien como sepamos, sea lo que sea.”

(Alberta Giménez; Fundadora)

Los educadores deben mantener una actitud reflexiva y crítica permanente hacia su propia actitud educativa para garantizar su perfeccionamiento profesional permanente. Deben estar abiertos a evaluaciones de su desempeño con el fin de mejorar su práctica profesional.

Los docentes mantendrán la objetividad a la hora de evaluar a los alumnos, siendo coherentes en la aplicación de los criterios de evaluación que serán siempre consensuados con el Equipo y conocidos por la comunidad educativa.

Los educadores mantendrán la objetividad en la apreciación del trabajo profesional de los compañeros mostrando el debido respeto en sus opiniones, sin realizar comentarios peyorativos sobre los mismos, y utilizando las vías establecidas para manifestar la disconformidad con su actuación.

La expresión o denuncia que cualquier educador puede poner de manifiesto sobre la discrepancia que mantenga con un hecho o actitud de otro educador en el ámbito de la comunidad educativa, sólo podrá

tener como finalidad la de procurar el adecuado funcionamiento de la actividad del centro conforme a la legislación vigente, identidad institucional y proyecto educativo del mismo.

3. En lo referente a las relaciones.

“En mi trato al prójimo debe haber: pureza de intención, justicia, caridad, entusiasmo apostólico, amabilidad”

(Alberta Giménez; Fundadora)

Relaciones de cordialidad y respeto.

1. Los educadores están obligados a actuar, en sus relaciones con los beneficiarios o destinatarios de su actividad, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o meramente personal, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.
2. Las muestras de afecto se ceñirán a la acogida, aprobación, comprensión, escucha empática y aprecio, debiendo evitarse todo contacto físico o verbal que pueda prestarse a ambigüedades, malas interpretaciones o invadan la entidad de la otra persona. La prudencia será mayor respecto a menores y alumnos con necesidades especiales. El contacto físico debe quedar restringido a las situaciones en las que sea necesario por el propio beneficio menor.
3. Los educadores respetarán y harán respetar las normas de convivencia, y favorecerán la convivencia en el Centro, contribuyendo a mantener un ambiente adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, utilizando los cauces apropiados, establecidos por la Dirección del Centro, para resolver los conflictos que puedan surgir, evitando todo tipo de violencia física, psicológica o social.
4. Especial respeto merecen el desarrollo y la dignidad de los menores, debiendo quedar preservados de cualquier conducta que pueda significar frente a ellos violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o escolar (**bullying**).
5. Los profesores son personajes públicos dentro de su Comunidad y, como tales, referentes para sus alumnos en toda la esfera pública. Como en Internet no existe la privacidad:

- a) En ningún caso crearán ni participarán en grupos de Mensajería Instantánea en el que haya alumnos menores;
- b) sus publicaciones personales en redes sociales no mostrarán nunca textos o fotografías en las que el profesor/a esté consumiendo alcohol, ni drogas, ni tampoco realizando gestos que puedan ser interpretados como xenófobos, obscenos o de mal gusto;
- c) tampoco publicarán ninguna opinión sobre sus alumnos ni sus familias, ni comentarios que puedan afectar negativamente al centro donde trabajan;
- d) no compartirán fotografías ni videos ni datos personales de los alumnos menores o sus familias en ninguna red social.

Además, en ningún caso, mantendrán conversaciones privadas con alumnos menores por ningún canal de mensajería privada propio de redes sociales. Al igual que conversaciones públicas que pudieran denotar relaciones íntimas con los menores o que puedan ser interpretadas como manipulación o como abuso de autoridad.

Únicamente podrán crear grupos de mensajería instantánea en la organización de actividades puntuales como viajes o excursiones, así como acciones educativo-pastorales organizadas por la Institución; siempre con permiso de la Dirección y de los padres y únicamente para alumnos mayores de 14 años y preferentemente con un teléfono del centro educativo exclusivo para ello.

En este caso, el educador será el encargado de gestionarlo, debiendo clausurarlo una vez termine la actividad en cuestión.

- 6. En las posibles relaciones con la Administración Pública y/o el personal de la Administración Pública, los educadores deberán mostrar, en todo momento, el máximo respeto hacia ellos y cumplir escrupulosamente con las resoluciones dictadas. Además, los educadores deberán comportarse de tal modo que no induzcan a los anteriores sujetos a violar sus deberes u obligaciones. Prohibiéndose, tajantemente, el ofrecimiento o aceptación de algún tipo de dádiva, retribución de cualquier clase o ventaja indebida.

Actuación íntegra, veraz y transparente.

- 1. Todos los que trabajen o colaboren en actividades e instituciones de la **Congregación de Religiosas Pureza de María Santísima** se relacionarán con sus beneficiarios o destinatarios y,

en general, con cualesquiera personas físicas o jurídicas con las que traten, de forma íntegra y transparente, facilitando siempre información cierta, clara y veraz, evitando toda conducta engañosa, fraudulenta y falsaria que pueda perjudicar a otro.

2. En este sentido, las entrevistas o tutorías con padres o alumnos se tendrán siempre en espacios visibles en el propio centro educativo (salas acristaladas, puertas abiertas, habilitar zona específica en el hall...). Será en presencia de otro adulto cuando se crea conveniente, o de los padres/tutores del menor cuando sea necesario, y en estos casos, con conocimiento de la Dirección. (Se irán adaptando los espacios de los centros cuando sea necesario).
3. Asimismo, evitarán toda conducta que implique alterar o simular documentos o contratos, suponer en un acto la intervención de personas que no la han tenido o atribuir a las que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieren hecho, así como faltar a la verdad en la narración de los hechos.
4. Respetarán igualmente las obligaciones que derivan de la propiedad intelectual ajena.
5. Respetarán y harán respetar las normas de funcionamiento y organización del Centro así como la autoridad de los órganos de gobierno del Centro. Además, colaborarán en el buen funcionamiento de los equipos académicos, departamentales, de la acción pastoral, tutorial y de la acción orientadora.
6. Velarán por el buen estado de mantenimiento y limpieza de materiales e instalaciones, haciendo buen uso de los mismos y utilizándolos racionalmente.
7. Seguirán los protocolos que se dicten en materia de padres separados, recogida de alumnos, situaciones de carácter médico (enfermedades ordinarias, crónicas o emergencias), o cualquier otra que pueda establecerse.

Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza y libertad.

1. Todos los educadores contribuirán a generar en la institución un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, en el que sea reconocido el mérito individual y donde se promuevan el respeto mutuo, el intercambio de ideas, la igualdad, el compañerismo e incluso la amistad.
2. Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la

integración laboral de las personas con discapacidad.

Comportamiento respetuoso y digno.

1. Han de evitarse las ofensas verbales, así como las palabras, gestos o modales soeces o irrespetuosos para los demás.
2. El respeto debido a los demás obliga a presentarse en el trabajo correctamente vestido, de acuerdo con las normas de la institución.
3. Está prohibido introducir, vender, exhibir, ofrecer, facilitar o poseer material pornográfico en el centro de trabajo. Así como, la participación personal, tenencia, distribución y/o exhibición de material pornográfico o que pueda ser considerado como tal, así como facilitar, de cualquier modo, el acceso al mismo

Comportamientos ajenos al alcohol y a las drogas.

1. El respeto debido a los demás y el buen desempeño del trabajo son incompatibles con el abuso del alcohol y el consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
2. No está permitido ningún acto de cultivo, elaboración o tráfico de estas sustancias ilegales ni su posesión en el centro de trabajo.

4. En lo referente a la comunicación

“Nuestro modo de hablar será respetuoso y educado con todas las personas sin ocuparnos de asuntos que no nos conciernen. Antes de hablar pensaremos las palabras evitando aquellas que falten al amor a las personas”

(Alberta Giménez; Fundadora)

Los educadores cuidarán el lenguaje, verbal y/o corporal. No se gritará, insultará o etiquetará al alumnado. No se utilizará un lenguaje vulgar o expresiones soeces, ni se harán comentarios o gestos con connotaciones sexuales.

Los educadores serán cuidadosos en sus manifestaciones en actos públicos y en medios de difusión general, aunque sean de carácter personal si son de público acceso, como blogs, redes sociales, páginas web, prensa escrita o digital, etc., de modo que no se vulnere la identidad y/o imagen del Centro, la entidad Titular, o cualquier miembro de la comunidad educativa.

Los educadores realizarán las comunicaciones con los alumnos, padres y tutores referentes a cuestiones académicas y de organización del Centro a través de los cauces formales establecidos al efecto por la Dirección (plataforma digital, correo electrónico institucional, etc.), dejando constancia de los mismos.

Los educadores podrán utilizar dispositivos tecnológicos (tablets, portátiles, móviles, etc.) con los alumnos en el Centro, exclusivamente dentro del ámbito de la actividad docente desarrollada por el educador, en el marco del protocolo del uso de las TIC en el espacio físico y virtual del Colegio elaborado por la Dirección

Los educadores se abstendrán de realizar comentarios negativos o jocosos de materias relacionadas con las religiones en general y con la religión católica en particular.

Asimismo, se abstendrán de emitir juicios de carácter político – sindical ante sus alumnos o familiares, o de hacer propaganda en favor de algún partido político.

La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos, así como las contribuciones o servicios a los mismos, deberán hacerse de manera que quede claro su carácter personal.

5. Incompatibilidades/prohibiciones.

“No ama al prójimo quien le hace mal física o moralmente o no contribuye a su bien”

(Alberta Giménez; Fundadora)

Se prohíbe realizar, sin la autorización expresa y por escrito, la utilización, distribución, copia o transmisión de cualquier información personal, informe, estudio o producto obtenido o de la que se tenga constancia en el ejercicio de su actividad profesional.

Se prohíben las relaciones sentimentales y/o sexuales entre los educadores y el alumnado, con independencia de la edad y de la condición sexual.

Asimismo, los educadores no mantendrán relaciones inadecuadas o de contenido sexual con los padres o madres de los alumnos a ellos encomendados, cuando su proyección exterior afecte negativamente

a los valores e imagen del Centro, a su comunidad educativa y/o a los menores afectados, como por ejemplo cuando un profesor/a mantenga una relación afectiva con la madre/padre casado/o de un alumno.

En cualquier caso, el docente implicado, siempre que lo permita la estructura académica del Centro, deberá abstenerse de calificar o evaluar a los alumnos en los casos en los que exista una relación conyugal, afectiva o de parentesco. Si dicha estructura académica no lo permitiera, el docente deberá poner en conocimiento de la Dirección la existencia de tal relación.

El personal docente no prestará servicios particulares remunerados a ningún alumno del centro. Asimismo, los miembros del servicio de orientación no podrán derivar al alumnado a su propia consulta o gabinete psicopedagógico.

Está prohibido fumar en las instalaciones del Centro, de acuerdo con la Ley 28/2005 y normativa de desarrollo.

Se prohíbe la realización de actividades y celebraciones sin trasfondo educativo, así como, la realización o participación en aquellas contrarias a la Identidad y carácter propio del Centro, en las que no se pueda garantizar la seguridad de los participantes o afecten negativamente a la buena imagen del Centro.

6. Imagen

“Quiero ser consecuente en mi conducta”

(Alberta Giménez; Fundadora)

Todo el personal vestirá de forma adecuada a su función. En caso de existir uniforme, bata, mono de trabajo, etc., deberá llevar el mismo, manteniéndolo en las debidas condiciones y sin realizar alteraciones de ninguna clase, (incluso pintar o añadir elementos decorativos), salvo autorización expresa de la Dirección del Centro.

No será adecuado el uso en el Centro de cualquier tipo de ropa o de vestimenta que, a criterio de la Dirección del Centro, pueda considerarse irrespetuosa para el resto de la comunidad educativa o poco apropiada para el desarrollo de la actividad docente.

En todo caso, se atenderán las indicaciones que a este respecto puedan darse desde la Dirección del Centro y, expresamente, se podrá requerir una vestimenta determinada para ocasiones específicas que, a juicio de la Dirección, lo requieran (actos institucionales, fotografía para las orlas, etc.).

Asimismo, los educadores cuidarán su higiene y aspecto personal en general. Por ejemplo, no se podrán llevar tatuajes llamativos visibles, piercings, teñirse el pelo de colores llamativos, etc.

VI. Medidas para el cumplimiento de este código.

El presente documento se pondrá en conocimiento de todos cuantos prestan sus servicios o colaboran con el Centro, que firmarán una declaración sobre su conocimiento y conformidad con su cumplimiento, teniendo carácter vinculante y obligatorio para todos¹.

El cumplimiento de las anteriores disposiciones forma parte esencial de las obligaciones contractuales de los empleados y colaboradores, de modo que, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de las normas y pautas de actuación en él contenidas, puede motivar la apertura del correspondiente expediente y, en su caso, la consiguiente adopción de sanciones disciplinarias que resulten de aplicación, conforme a la normativa laboral y convencional vigentes, así como los contratos respectivos.

No obstante lo anterior, por su especial significado, el incumplimiento de la norma contemplada referente a la prohibición de realizar comentarios negativos o jocosos de materias relacionadas con las religiones en general y con la religión católica en particular, supondrá la pérdida de la confianza del educador y la consecuente decisión de extinción de la relación laboral o de cualquier otro tipo con el mismo, por transgresión del deber de buena fe. Igualmente, la Dirección pondrá en conocimiento de los educadores el RRI, el Manual del Sistema de Entorno Seguro y todos los protocolos y normas que rijan en el centro.

Órgano de cumplimiento Normativo.

A fin de garantizar el cumplimiento del Código, existirá, como órgano dependiente de la Superiora General de la **Congregación de religiosas Pureza de María Santísima**, un Órgano de cumplimiento normativo que en nuestro caso estará formado por:

- Una Religiosa de la Congregación nombrada por la Superiora General
- La Responsable de Entorno Seguro de la Congregación
- Un abogado de Fanjul y Tejada S.L.

¹ Para los trabajadores que se incorporen posteriormente, el Código de Conducta se anexará a sus respectivos contratos.

Son funciones del Órgano de cumplimiento normativo (en los casos en los que supere las atribuciones del Equipo Directivo):

- Estudiar y dar respuesta a las consultas, quejas o comunicaciones que se reciban.
- Tramitar las denuncias que procedan y, en su caso, proponer la adopción de las medidas correctoras procedentes.
- Promover las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para la oportuna comprensión y puesta en práctica del Código Ético en todas las obras de la Pureza de María.
- Realizar las modificaciones en el Código Ético que permitan su adaptación permanente a nuevos compromisos y circunstancias.

Este Órgano de cumplimiento normativo podrá actuar por propia iniciativa y a instancia o por comunicación de cualquier persona que trabaje en una obra de la Congregación o se relacione con ella.

A estos efectos las comunicaciones podrán hacerse llegar al Comité a través del Canal de Denuncias al que podrán acceder a través de las páginas web de la Congregación.

Como contribución al bien de la Institución y de cuantos se relacionan con ella, las personas a las que se aplica este Código podrán informar al superior inmediato o al director de la misma o, si prefieren, al Comité de Observancia, de las actuaciones contrarias a sus disposiciones, de que hubieran tenido conocimiento, en especial, de las que pudieran representar transgresión de leyes o normas generales de obligado cumplimiento o causar daño a alguien.

La comunicación de posibles infracciones que se efectúen queda amparada con el correspondiente deber de sigilo y secreto sobre los informantes.

Supervisión.

En todo caso los directores y responsables de las distintas obras también deberán tomar la iniciativa de supervisar regularmente las actividades de sus subordinados.

El Código será revisado cuando sea necesario para adaptarlo a los futuros cambios legislativos y a las nuevas circunstancias y compromisos que se le planteen.

Marco normativo en España

Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5, letras a) y c) en el que se establece que los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. (...) c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas."

Artículo 20: *"1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue; 2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de buena fe."*

"La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de ámbito laboral".