



# CÓDIGO ÉTICO



## PRÓLOGO

El documento de código ético que tienes en tus manos, no es un documento más; evidencia lo que somos, nuestro carisma Sopeña, nuestra manera de afrontar la misión, nuestra forma de dar respuesta a los problemas sociales hoy, desde nuestra opción educativa y eclesial.

En él recibes nuestras propuestas por privilegiar, ante todo en nuestros destinatarios; ellos son el centro y el núcleo de lo que somos y hacemos. Se busca su crecimiento personal, capacitación académica, proyección laboral, mediante la cualificación profesional.

Es primordial el sentido de la corresponsabilidad, nuestra concepción de un proyecto común y compartido de Catequistas y laicos comprometidos.

Igualmente, es importante la actualización de nuestras estrategias pedagógicas; la concreción real de nuestro ideario; la apuesta por el cumplimiento de la normativa aplicada a la educación, que implica a la Fundación Dolores Sopeña directamente, a través de sus órganos de gobierno, representación y Comunidad educativa.

Por lo tanto, es ineludible que conozcas y des a conocer este documento que es fundamental para cuantos participamos en un Centro Sopeña, lugar en el que se prioriza el sentido de familia mediante la convivencia fraterna.

El código ético es un documento vivo, abierto a la revisión, actualización y mejora. Por ello se establece como “ad experimentum” por un periodo de 2 años. No obstante, es un documento oficial y, por tanto, las conductas propuestas serán inmediatamente exigibles en cualquiera de nuestras Centros Sopeña. Lo aprobó el Patronato de la Fundación Dolores Sopeña el 28 de febrero de 2018.

Este año 2018, se cumplen 100 años de la fecha de la muerte de Dolores Sopeña, y nosotros celebramos su vida y su obra, su legado vivo, en el que, indudablemente, está nuestra Fundación. Dentro de los actos de celebración de este acontecimiento, la elaboración y aprobación del código ético es un motivo más de alegría, un instrumento dirigido al fin y, en ello, está el seguir prestando el servicio que ella inició, con especial deferencia a la familia trabajadora y a todas las personas con menos oportunidades.

Tengo la certeza de que el código ético que tienes en tus manos, es el marco de referencia de nuestra Identidad Institucional Sopeña; es un instrumento de ayuda y facilita conocer las normas, conductas y valores que inspiran el sentido del ser y hacer Sopeña.

Miryam Ávila Herrera

Presidenta de la Fundación Dolores Sopeña

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente código ético está basado en determinadas opciones sobre su naturaleza, su contenido y su forma de elaboración que no son baladíes, porque reflejan nuestra forma de ser y actuar Sopeña.

Como tal, es:

**a) Un código ético y de buenas prácticas.**

El presente código ético refleja, en gran medida, cuál es nuestra propuesta educativa, nuestros valores, nuestra identidad. No es solo lo que hacemos, sino lo que somos.

Este código no solo recoge un marco deontológico general, con principios de actuación de la Fundación Dolores Sopeña, sino que también se concreta en buenas prácticas.

**b) Un código para cuantos formamos parte de cada obra.**

El código incide en todos los niveles de la presencia, desde la propia institución: catequistas y representantes de la titularidad; órganos de dirección, gobierno y administración; personal de la obra o actividad apostólica (docentes, no docentes, voluntarios, animadores); destinatarios de nuestras obras y actividades; y demás miembros de la comunidad educativa.

**c) Un código participado.**

Resulta también de interés el procedimiento que se ha adoptado para su elaboración, pues es un documento fruto de la participación de las personas que dan vida a las obras de la Fundación. Eso nos permite hablar de un código participado y fruto de la corresponsabilidad. La participación en su proceso de elaboración, ha sido entendido como un momento privilegiado para reflexionar sobre lo que somos, volver a las fuentes, a nuestra identidad, a la fidelidad a Dolores Sopeña, a actualizar nuestro compromiso.

**d) Un código público y divulgado.**

Es necesaria su publicidad entre los miembros de nuestra comunidad educativa y la sociedad en general, siguiendo los principios de transparencia.

El presente código ético se rige por los principios de responsabilidad social, transparencia, incardinación en la Iglesia y la sociedad, preferencia por los desfavorecidos, calidad en la prestación de servicios y en nuestra actuación, profesionalidad, eficacia, respeto a la pluralidad y la diferencia, justicia, corresponsabilidad educativa de toda la comunidad educativa e integridad.

## 2. FINES DE LA INSTITUCIÓN

Fundada en España por Dolores Sopeña en 1902 como Asociación civil, hoy está presente en 6 países: España, Argentina, Colombia, Chile, Ecuador y México, y ofrece servicios de formación, actividades culturales, sociales y proyectos solidarios.

En España se transforma en Fundación en el año 2004.

Desde 1915, cuando se abren los “Talleres” en Madrid, los Centros Educativos Sopeña tienen un desarrollo progresivo. Surgen como una respuesta eficaz a la demanda de capacitación profesional y de promoción integral de la persona. Reciben su nombre por la pertenencia a la Fundación Dolores Sopeña, heredera y continuadora de la acción social que inició Dolores Sopeña, su Fundadora (Carácter Propio).

“La Fundación tiene como fin prestar un servicio de promoción integral a todas las personas y familias, hombres y mujeres, niños, jóvenes y mayores de los sectores menos favorecidos y/o excluidos de la sociedad, en los ámbitos de la educación, formación, cultura, trabajo, salud, prevención y reinserción social, mediante el fomento y desarrollo de servicios formativos, culturales y sociales”. (Estatutos de la Fundación).

La Fundación Dolores Sopeña lleva a cabo su proyecto evangelizador, a través de su Propuesta Educativa: formación, capacitación, pastoral, acción social y solidaria, cultura y convivencia. (Marco General de la Misión - MGM).

Esta Misión, la Fundación la desarrolla junto con los laicos (voluntarios, colaboradores, profesores) Sopeña.

### ➤ CON FINALIDAD SOCIAL

Facilita la integración social y permite que todas las personas puedan tener las mismas oportunidades, especialmente los más desfavorecidos.

Crea las condiciones necesarias para que jóvenes y adultos con menos oportunidades y/o en riesgo de exclusión social, tengan acceso a una formación integral, de calidad, oportuna y permanente.

Queremos **ser una palabra de esperanza** y compromiso responsable con el destino de las personas con menos oportunidades de nuestra sociedad.

Acentúa su clara labor social con quien más lo necesita.

### ➤ NUESTRA MISIÓN

Favorecer el crecimiento personal e integral de jóvenes y adultos de sectores que han tenido menos oportunidades, ofreciendo cursos de capacitación, formación y actividades culturales y sociales.

Fomentar la fraternidad y la solidaridad para ayudar a que la sociedad sea cada día más justa, inspirados por la historia ejemplar de Dolores Sopeña.

### ➤ NUESTRA VISIÓN

Queremos ser **reconocidos** como una entidad eficaz, especializada en la formación integral de jóvenes y adultos.

Queremos que nuestros SERVICIOS se reconozcan por su **calidad y profesionalidad**.

### ➤ NUESTROS VALORES

- ❖ **Acogida:** Somos una familia abierta a todos.
- ❖ **Respeto:** Acogemos a todos en su diversidad.
- ❖ **Salir al Encuentro:** Vamos donde más nos necesitan.
- ❖ **Promoción:** Favorecemos que cada persona saque lo mejor de sí misma.
- ❖ **Solidaridad:** Creamos cauces de ayuda mutua.
- ❖ **Fraternidad:** Nuestro sueño es hacer un mundo donde vivamos como hermanos.

## ➤ NUESTRO ESTILO EDUCATIVO:

Actuamos y educamos desde el carisma Sopeña.

Los Centros Sopeña son un lugar privilegiado de promoción de la persona, favoreciendo su crecimiento y maduración en todas sus dimensiones.

Promovemos una educación integral de la persona desde un enfoque cristiano, de forma que adquiera su total dignidad.

Actuamos desde las claves metodológicas de la Comunidad, el Equipo, la Acción – Reflexión – Acción, el Proceso, la Transversalidad, la Atención personal y grupal, el Clima y la Calidad de las Enseñanzas.

La formación integral añade a la capacitación un fuerte y potente contenido en valores, por medio de la Planificación, Programación y Evaluación trimestral. Estos forman y transforman al alumno/a desde las mismas disciplinas o módulos técnicos elegidos”. (Marco Metodológico Especifico de Escuelas de formación Técnico profesionales – MME de EFTPS) y Marco Metodológico de Centros de Educación de Personas Adultas MME de CEPAS).

**En la elección de los trabajos daremos preferencia a aquellos que vayan orientados a jóvenes y adultos:**

- En el vigor de la vida
- Personas sin oportunidades, no valoradas en su dignidad.
- Alejadas de Dios y de la Iglesia.

**Con un estilo peculiar:**

- “Salir a buscar”
- “Ganar el corazón”
- “En medio del mundo”
- “Favorecer el encuentro entre personas”.

**“Hacer de todos los hombres una sola Familia” (Dolores Sopeña)**

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO: PERSONAL, TEMPORAL, ESPACIAL

El código se aplicará en todas las obras y actividades apostólicas de la Fundación Dolores Sopeña, de su propia titularidad o encomendadas a ella estatutariamente o en virtud de acuerdos particulares, y vinculará a todos sus directivos, empleados y colaboradores, así como a miembros de la Institución que trabajen en ellas, voluntarios y, en cierto modo, también a padres y alumnos.

El presente Código no crea por sí mismo obligaciones nuevas que no existan independientemente de él, ya sea por compromiso institucional, por 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.

Para conseguir los fines que pretende, es fundamental y necesaria su publicidad y sensibilización. Por ello, deben aparecer referencias en la documentación del centro que se le facilita a los nuevos trabajadores y voluntarios y en la que se entrega a los padres de alumnos; también se recogerá como cláusula en los nuevos contratos laborales y contratos de voluntariado; se deberá entregar el documento a los trabajadores y voluntarios antiguos, que deberán firmar un recibí de su recepción; algunas de sus obligaciones serán trasladadas al Reglamento de régimen interior (RRI) del centro educativo;...

En el ámbito temporal, el código es indefinido o *sine die*.

### 4. COMPORTAMIENTOS DEBIDOS DE LA INSTITUCIÓN

1. Es necesidad de la Fundación Dolores Sopeña, también como titular de sus obras y actividades apostólicas, ofrecer el Evangelio a sus destinatarios, que es el núcleo de su ideario. Las obras de la Fundación deben ser fieles al ideario, proponerlo, publicitarlo y fomentar su respeto. El ideario se ofrece a los destinatarios de las obras dentro de su formación integral, no se impone, y se admite el debate crítico y razonado, pero debe ser respetado por todos sin excepción.



2. La Fundación Dolores Sopeña respetará, por convicción, el cumplimiento de la totalidad de las obligaciones legales, del tipo que fueran: fiscal, laboral, civil..., mostrándose como ejemplo de actuación rigurosa en el cumplimiento de la normativa vigente.

3. El núcleo de toda actuación, de todo interés último, de toda motivación, de cualquier presencia Sopeña, son sus destinatarios. Ellos, su educación integral, su capacitación, son la razón de ser de cualquier obra. Todo queda dedicado a ellos y ningún interés, del tipo que fuere, puede quedar por encima del fin del bien del destinatario.

4. De acuerdo con la identidad Sopeña, debe hacerse explícita su especial preocupación y atención por los más desfavorecidos, por aquellos jóvenes y adultos con menos oportunidades.

5. La actuación de la Fundación, como titular de las obras y en su función empresarial, deberá venir marcada por el respeto a los derechos, la atención y el trato digno de los trabajadores y voluntarios, y el fomento del ambiente de familia; por la exigencia estricta de las obligaciones de trabajadores y voluntarios para el beneficio de los destinatarios; por la garantía del cumplimiento de las normas relativas a la seguridad y vigilancia de la salud de los trabajadores; por la realización de procesos de selección para la contratación de trabajadores que contemplen el estricto cumplimiento de la legalidad y el RRI, y valoren la identidad del candidato con el ideario de la entidad; por favorecer y fomentar el conocimiento y la vinculación al ideario por parte de los trabajadores y voluntarios, preocupándose de que tengan momentos y medios para ello; por favorecer el desarrollo integral personal (profesional, humano, espiritual) de sus trabajadores y voluntarios.

6. La Fundación debe actuar conforme a los principios de justicia social, reconocidos por la doctrina de la Iglesia.

7. En caso de actuación indebida y contraria o perjudicial a los intereses, a la integridad o al bienestar de un destinatario de una obra, por parte de cualquier miembro de la institución o de personal contratado o voluntario por la misma, y particularmente en caso de ser menor de edad, será obligación prioritaria de la Fundación la defensa del mismo. La protección del destinatario en estos casos no admite silencios ni excepciones de ningún tipo.

Para favorecer esta actuación, se deben establecer protocolos de denuncia interna, la apertura de expedientes informativos, la adopción de medidas preventivas y/o correctoras y, en su caso, la información, o incluso la denuncia, a las autoridades competentes, en el momento en que puedan existir indicios de conducta delictiva.

Llegado el caso de considerar que efectivamente ha habido algún tratamiento indebido por parte de algún miembro de la comunidad educativa, sea cual sea su relación con la Fundación, a un menor, la misma se planteará personarse en la instancia judicial como acusación particular en la defensa y protección de los intereses del menor.

8. En las obras se actuará de forma escrupulosa en la gestión económica.

Esto supone, en caso de un centro educativo sometido al régimen de conciertos, que no podrá cobrarse cuantía o cuota alguna por la prestación del servicio sujeto a concierto en sí.

Sin detrimento de lo anterior, sí podrán obtenerse donativos y/o percepción de cuotas por actividades o servicios correctamente autorizados, según la normativa en vigor. Esto exigirá ser muy claro en su naturaleza voluntaria.

Igualmente, nada obsta a percibir ingresos por la realización de actividades mercantiles, incluso con ánimo de lucro, como nuevas fuentes de financiación, con la finalidad de reinvertir los beneficios en los fines propios de la Fundación o la presencia.

9. La Fundación está comprometida en la defensa de la libertad de enseñanza, como instrumento que permite la creación y la elección de centros con ideario, y su financiación con fondos públicos, a fin de posibilitar que dicha elección no venga predeterminada por condicionantes económicos previos. Por ello, fomentará el diálogo y el debate, interno y externo, sobre la fundamentación de la libertad de enseñanza.

10. De acuerdo con la normativa en vigor, debe disponerse del certificado de antecedentes de delitos de tipo sexual de cuantos intervengan de forma habitual con menores, sea cual sea su relación con la Fundación, lo que incluye obviamente a las catequistas y representantes de la Fundación en las obras.

## 5. COMPORTAMIENTOS DE CARGOS DIRECTIVOS

11. El directivo de una obra de la Fundación es parte de su titularidad y, en consecuencia, debe necesariamente estar identificado con el ideario y debe respetar y hacer respetar el mismo.

12. El directivo debe actuar con lealtad hacia la Fundación, titular de la presencia y sus representantes. Aun cuando sea un trabajador, está vinculado a la titularidad y debe actuar en consecuencia y en el interés de la misma, que es el de los destinatarios.

13. Los administradores de una obra de la Fundación deben cumplir como opción las obligaciones económicas, fiscales y contables, y deben administrar con principios éticos en todo momento, llevar la documentación correctamente y a las fechas establecidas por la Fundación. El administrador debe cumplir estas obligaciones con estricta observancia legal, incluso aunque fuera incitado a hacer lo contrario por cualquier cargo directivo o institucional, en cuyo caso debe denunciar esa situación. Si así no lo hiciera, será responsable legalmente y también ante la Fundación.

14. Cualquier tipo de contratación de productos o servicios deberá realizarse con proveedores éticos, con especial prevención en excluir a cualquier entidad que pueda ser sospechosa de promover el trabajo infantil.

## 6. COMPORTAMIENTOS DE TRABAJADORES Y VOLUNTARIOS

15. El trabajador o el voluntario deberá conocer y respetar y hacer respetar el ideario Sopeña, así como conocer, cumplir y hacer cumplir las normas de desarrollo del mismo, de organización y funcionamiento y de convivencia del centro.

16. Deberá contribuir a mantener un ambiente de convivencia pacífico, colaborativo, de cooperación, distendido, adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, y utilizará los cauces y protocolos previstos en la normativa de aplicación, el RRI y las normas de convivencia, para la resolución de conflictos.

Jamás utilizará ningún tipo de violencia física, verbal, psicológica o social. En caso contrario, deberá serle aplicado con rigor el régimen sancionador.

17. Sus relaciones con el resto de miembros de la comunidad educativa deberá ser de trato correcto y considerado, respetando la intimidad de las personas, cuidando el fondo y las formas.

18. Deberá estar necesariamente dispuesto a la colaboración con órganos de gobierno, dirección y coordinación del centro, respetando y haciendo respetar su autoridad, favoreciendo el clima de confianza y el trabajo en equipo.

19. En sus relaciones con alumnos y destinatarios de la obra, mantendrá un trato cercano, afable y sin doblez, evitando, en todo caso, cualquier comportamiento o actitud que pudiera ser ambigua o mal interpretada. Evitará invadir la esfera de intimidad física y psicológica del destinatario.

20. Tendrá preferencia y mostrará una especial preocupación por aquellos en una situación de mayor vulnerabilidad, los menos favorecidos, más débiles, con más carencias, más abandonados.

21. En su labor educativa tendrá como objetivo promover la formación integral del destinatario, joven o adulto, su crecimiento personal, el pleno desarrollo de su personalidad.

22. Se compromete a tener un comportamiento, en el centro, y también fuera de él, en su vida privada, coherente y respetuoso, con la altura de la dignidad del puesto que ostenta y su carácter representativo de la obra y la Fundación. En consecuencia, admite que se le reproche y se le sancione por comportamientos que puedan dañar a la institución, a la imagen de la misma o contraríen los valores de su ideario.

23. Debe permanecer vigilante, a fin de impedir y denunciar, cualquier tipo de abuso o acoso, siguiendo la tramitación prevista en la normativa y los protocolos de la obra. Está obligado a denunciar comportamientos sospechosos o indiciarios de cualquier abuso o acoso a los destinatarios de la presencia, en el centro o fuera de él.

24. Queda prohibido mantener relaciones sentimentales y sexuales con alumnos o destinatarios de la obra y la actividad apostólica, incluso aunque fueran mayores de edad, mientras sean destinatarios. Será admisible solo si esa relación es con mayores de edad y fuera previa a su incorporación como destinatario.

25. El educador guardará el deber de sigilo y confidencialidad en la información recibida con motivo o como consecuencia de su labor en el centro. Mantendrá

especialmente la confidencialidad con terceros de la información recibida por el centro de alumnos y destinatarios y directamente de ellos.

Se cumplirá en este sentido escrupulosamente la normativa de protección de datos.

26. La labor educativo-pastoral se realiza en corresponsabilidad con la familia, por lo que debe garantizarse las relaciones colaborativas con las mismas, basadas en la cordialidad, la confianza y la participación de las mismas en la vida del centro.

27. Deberá favorecer el clima de convivencia en la presencia. Cualquier valoración crítica o desacuerdo con otros educadores o miembros de la comunidad educativa deberá hacerlo ante los órganos fijados al efecto y con el cauce y el procedimiento establecido al efecto, y nunca utilizando a los destinatarios.

28. Deberá velar por el prestigio de la Fundación y del centro. Las críticas externas o las informaciones que perjudiquen su imagen serán sancionables.

29. Serán los primeros responsables de desarrollar su ejercicio profesional o su voluntariado con competencia, dominio profesional y conducta adecuada.

30. Serán los primeros encargados de su actualización y su formación permanente. La titularidad o su representante podrán obligarles a la realización de cursos y prácticas de formación y actualización, en el horario y con las condiciones legalmente previstas en el régimen de dichos trabajadores o voluntarios. Como correlación, el trabajador tiene derecho a que la Fundación se preocupe de su formación permanente y facilite el acceso a la misma.

31. Deberá dar un uso correcto y respetuoso de los materiales del centro y también garantizar dicho uso por parte de los destinatarios.

32. Deberá vestir de forma correcta, de acuerdo a la labor educativa que realizan, y cuidar el aspecto personal.

En caso de existir uniforme del educador o no docente (bata, chándal, mono de trabajo, ...) deberá llevar el mismo sin alteraciones ni añadidos.

No será adecuado el uso de ropa deportiva, salvo para actividades de educación física o actividades extraescolares que justifiquen, por su naturaleza, su uso, o cualquier otro tipo de vestimenta que, a criterio de la Dirección del Centro pueda considerarse irrespetuosa e inadecuada para el resto de la comunidad educativa o el desarrollo de la actividad.

33. Queda prohibido el uso de lenguaje soez o vulgar o con connotaciones sexuales o sexistas. Se cuidará el lenguaje verbal y no verbal o gestual.

### **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN CENTROS EDUCATIVOS**

34. En el caso de docentes, no realizará actividades que puedan implicar competencia desleal al centro educativo.

En este sentido, mientras exista relación laboral, el trabajador docente del centro no podrá impartir clases particulares remuneradas (privadas o en academias) a ningún alumno matriculado en el colegio en cualquier nivel o etapa.

Igualmente, los orientadores no podrán derivar a los destinatarios a su consulta profesional particular, privada.

El incumplimiento de este aspecto por el trabajador será considerado, a todos los efectos, como transgresión de la buena fe contractual y competencia desleal a la empresa.

35. Las comunicaciones con las familias y los alumnos se harán utilizando cuentas oficiales y por los programas informáticos que fije el centro. En ningún caso se utilizará para ello redes sociales públicas y el docente no dará el número de su móvil personal a padres o alumnos.

La única excepción a esta regla la constituirá la organización de actividades puntuales como viajes o excursiones, previa autorización de la Dirección o la representación de la titularidad y de los padres de los alumnos o los alumnos mayores de edad que quieran ser incluidos. En este caso, el educador será el encargado de gestionarlo, debiendo clausularlo una vez termine la actividad en cuestión.

36. No se trasladará a alumnos menores de edad en vehículos propios y particulares de los trabajadores del centro. Ni siquiera, aunque pueda mediar autorización de los padres.

37. Las entrevistas personales o tutorías se realizarán en despachos o aulas con puertas abiertas, con una mesa de por medio. Cualquier otro tipo de reunión con el alumno se realizará en idénticas condiciones o, si fuera posible, en sitios públicos y con testigos (de la reunión, no necesariamente de la conversación). El patio, el recreo, los momentos de fiesta, son lugares y momentos privilegiados para mantener conversaciones y diálogos con alumnos.

38. El trabajador del centro no se citará con los alumnos fuera del mismo, salvo supuestos justificados. No participará de sus fiestas fuera del centro, ni se citará con ellos como si se tratase de un amigo, con independencia de la edad de los mismos, y, en ningún caso, los emplazará o los llevará a su domicilio.

39. El material elaborado por un trabajador del centro, como consecuencia del servicio que presta en el mismo, quedará a beneficio del centro, que podrá seguir utilizando o explotando dicha obra en un futuro, aun cuando el autor haya dejado de ser trabajador del centro. Debe haber reconocimiento moral o comunicación explícita de su autoría material, pero queda para el uso del centro.

40. Si el centro facilitase un correo electrónico corporativo, el mismo solo podrá ser usado para los fines educativos propios que le asigne el centro y no para usos personales. Debe entenderse que el trabajador autoriza a que el centro pueda revisar en todo momento la cuenta, los correos, y que el contenido de los mismos pueda ser usado como elemento probatorio, incluso contra los intereses del trabajador.

41. El uso del ordenador, tablet, móvil o cualquier otro instrumento informático que se produzca en el centro, será regulado por el mismo, incluso en los casos en que los mismos sean propiedad del trabajador.

Si el centro facilitara dichos instrumentos, regulará el uso del mismo, la prohibición del uso de los mismos con fines personales ajenos a la actividad educativa del centro y la posibilidad de acceso al contenido de los mismos en cualquier momento por parte del centro o quien designe, pudiendo ser usado el contenido de los mismos como elemento probatorio incluso contra los intereses del trabajador.

Queda prohibido dentro del centro, el acceso a páginas de contenido inadecuado, la realización de descargas ilegales, el uso de contenido con derechos de autor, ...

Todo ello sin detrimento del protocolo para el uso de estos medios del que pueda dotarse el centro.

42. Los trabajadores del centro educativo no recibirán regalos de sus alumnos, ni de sus familias, salvo aquellos de factura manual que hayan sido realizados por los mismos. En caso de serles entregados, con independencia de la cuantía económica que supongan, deberán ser amablemente rechazados. En casos singulares, el trabajador del centro podrá pedir una excepción a este apartado justificándolo ante el

representante de la titularidad de la Fundación. Si fuese rechazada su petición, deberá devolver el regalo.

43. Por evidentes motivos educativos, de imagen de la entidad y de identidad de los alumnos, queda prohibido al educador (docente, no docente, animador, monitor, voluntario, ...) la tenencia, el consumo, el tráfico o la promoción de cualquier forma, de cualquier tipo de alcohol o drogas en el centro o fuera del mismo, en el desarrollo de actividades del centro o la actividad apostólica, o realizar las actividades bajo su influencia y efectos.

El educador, además, deberá motivar contra su consumo, impedir, en la medida de sus posibilidades, o denunciar, en su caso, su tenencia, tráfico o consumo por parte de los alumnos y destinatarios.

Igualmente, se prohíbe el uso de material pornográfico, y mostrarlo o facilitar de cualquier modo su acceso, a los alumnos y destinatarios, aun cuando se debiera a una incorrecta manipulación de medios electrónicos (fotos en correo, página web, anuncio en web, ...) y fuera accidental.

44. Todos los trabajadores y voluntarios del centro que se relacionen habitualmente con menores deberán aportar el certificado de antecedentes de delitos sexuales, previamente al acceso al puesto de trabajo o al voluntariado en el centro, así como cuántas veces les fuera solicitado por el centro o la institución.

45. Los docentes, u otros trabajadores, no podrán tomar fotos, imágenes o grabaciones de los alumnos, para su uso personal, ni usarlas, ni reenviarlas.

La autorización del uso de imágenes de los alumnos se hace al centro. Como consecuencia de ello, solo se exceptuará este apartado cuando el trabajador haya sido designado por el centro para tomar imágenes para el mismo, dentro de las condiciones previstas por el centro y pasándole posteriormente la totalidad de las imágenes y destruyéndolas después, no pudiendo conservarlas él ni darle ningún uso personal.

46. El trabajador cuidará sus apariciones en actos públicos y redes sociales, donde deberá actuar siempre de forma respetuosa con el ideario, la imagen, prestigio y naturaleza del centro y su institución titular y su condición profesional.

47. El trabajador o voluntario del centro realizará las correcciones a los alumnos de forma privada, eludiendo la humillación, y siempre conforme al RRI y las normas de convivencia.



El trabajador del centro no pondrá, en ningún caso, ni tolerará, el uso de motes a los alumnos. En sus relaciones con ellos en público evitará el uso de la ironía y del sarcasmo. No pondrá etiquetas. Evitará comentarios y gestos con connotaciones sexuales (¡qué guapa estás!, ¡qué bien te sienta hoy la ropa!,...), aunque él pueda entender que son inocuos o inofensivos.

48. El trabajador del centro respetará el trabajo de los compañeros y no hará comentarios peyorativos del mismo ni delante de los trabajadores del centro, ni de los alumnos, ni de las familias. Las quejas deberán seguir el cauce interno previsto en el centro.

49. El trabajador o voluntario del centro educativo está obligado a denunciar ante los órganos previstos en el centro, y en su defecto ante el Director o el representante de la Titularidad, los comportamientos inadecuados de sus compañeros, alumnos u otros miembros de la comunidad educativa. En caso de conocer un proceder inadecuado y no denunciarlo, podrá ser sancionado por ello y por las consecuencias de su silencio.

50. Se seguirán estrictamente los protocolos de actuación para supuestos de enfermedades y accidentes en el centro.

51. Se seguirá estrictamente el protocolo y las decisiones que adopte el centro ante situaciones de rupturas matrimoniales (padres separados o divorciados), de acuerdo con los derechos y las obligaciones legales.

52. Está prohibido fumar en las instalaciones de un centro educativo, conforme a la legislación vigente y su normativa de desarrollo. Por ello, no se podrá fumar y se evitará que otros miembros de la comunidad educativa lo hagan, o se deberá denunciar, en su caso.

53. Cualquier texto, libro, obra, que el educador pretenda usar o distribuir a los destinatarios, propia o ajena, deberá ser previamente autorizada por la Dirección o la representación de la titularidad y ser acorde, o al menos respetuosa, con el ideario de la institución.

## 7. COMPORTAMIENTO DE OTROS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA (PADRES, ALUMNOS, ...)

54. Los padres, alumnos y destinatarios de la presencia en general, deberán respetar el ideario del centro, y en ningún caso realizar actuaciones o manifestaciones públicas que puedan contradecir el mismo. Se comprometen a conocer y respetar el ideario, el RRI y las normas de convivencia.

55. Participarán en la vida del centro de forma activa, positiva, desde el principio del respeto a la Institución titular y a las personas de la comunidad educativa. Los padres, alumnos y destinatarios deberán actuar con respeto hacia los restantes miembros de la comunidad educativa; particular incidencia al respecto merecen los trabajadores de centro (personal docente, no docente y personal de servicios). Las faltas verbales o físicas deberán estar recogidas en el RRI del centro y ser objeto de sanción y, en el caso de padres, de minoración de derechos.

56. Están obligados a utilizar los canales de denuncia puestos por la Institución para revelar indicios o supuestos de comportamientos indebidos, malos tratos, abusos, acoso escolar, cualquiera que sea el miembro de la comunidad educativa que sea sujeto del mismo, con independencia de quién puede estar causándolo y quién puede ser víctima del mismo. El silencio y la no denuncia suponen una actitud cobarde y de complicidad, que podrá ser objeto de sanción, en su caso.

Es importante la disposición a colaborar y participar en los programas de prevención de estos comportamientos indebidos que el centro prevea y fije.

57. Queda prohibido que los padres, alumnos, destinatarios, o cualquier persona que participe en cualquier actividad del centro pueda consumir alcohol, drogas de cualquier tipo o fumar, durante el desarrollo de las mismas o participar en las mismas mientras esté bajo su influencia. La institución, sus representantes o cualquier miembro de la comunidad educativa deberán denunciar este hecho, en caso de tener conocimiento.

En el caso de venta de estupefacientes en el centro, la representación del mismo procederá a denunciar a quien lo realice ante las autoridades competentes, con independencia de la edad, las circunstancias o las consecuencias que dicha denuncia pudiera depararle a la persona que realice dicha acción delictiva.

58. Los padres, alumnos y destinatarios deberán vestir de forma correcta a la actividad que realizan y cuidar su aspecto personal.

Si existiese uniforme, debidamente aprobado, el alumno o destinatario deberá usar el mismo.

59. Será sancionable la utilización o la exposición de imágenes de naturaleza sexual o pornográfica, incluso aunque no sea intencionada y se produzca en instrumentos propios, como móvil, tablet, ...

60. Los alumnos y destinatarios y sus padres o familiares, usarán los bienes del centro correctamente, de forma adecuada y con diligencia.

61. Los miembros de la comunidad educativa deberán atender a los protocolos y normativa interna que se realice en el centro para el uso de dispositivos móviles y ordenadores, incluso aun cuando sean de su propiedad.

62. Queda prohibido que cualquier alumno, destinatario, padre, familiar o tercero, realice grabaciones en la presencia o en actividades de la misma fuera del centro, en la que aparezca cualquier miembro de la comunidad educativa (titulares, docentes, no docentes, alumnos, padres, ...), sea este mayor o menor de edad. No podrá grabarlo y, como consecuencia, menos aún conservarlo, publicar dichas imágenes en redes sociales o cederlas a terceros. Si lo hiciera, será el único responsable, asumiendo al respecto cualquier tipo de reclamación que dicho hecho pudiera deparar. La autorización recogida por el centro o la presencia para uso de imágenes le autoriza solo al mismo, en ningún caso a los diferentes miembros de la comunidad educativa.