



Educación en Colexios

ORDE DA COMPAÑÍA DE MARÍA N.S.

Provincia de España



CÓDIGO DE CONDUCTA DOS COLEXIOS DA COMPAÑÍA DE MARÍA EN ESPAÑA¹

¹ Xa desde a orixe da Compañía de María establécense unha serie de orientacións e axudas que é necesario ter en conta á hora de levar adiante a misión; nas Regras de 1638 figuran como Fórmulas e Instrucións para os distintos oficios e servizos; mentres que na nova tradución recóllense como: “Modos do Proceder nas Eleccións, Asembleas, Informacións, Escolas, Edifícios...”. Todas estas orientacións e axudas subxacen no presente Código de conduta.

Publicado o 15 de maio de 2017, festividade de Santa Xoana de Lestonnac

FIN DOS COLEXIOS DA COMPAÑÍA DE MARÍA E MEDIOS PARA CONSEGUILO (n. 1-8).....	5
I. NATUREZA E ÁMBITO DE APLICACIÓN DO CÓDIGO (n. 9-12)	7
II. COMPORAMENTOS (n. 13)	9
A) Comportamentos da Institución Educativa	9
a) Respetto de si mesma (n. 14-16)	9
b) Coa Igrexa (n. 17)	10
c) Coa sociedade en xeral (n. 18-20).....	10
d) Cos seus destinatarios (n. 21-23)	10
e) Cos seus empregados e colaboradores (n. 24-29)	11
f) Responsables do cumprimento destas obrigacións (n. 30)	13
B) Os empregados e colaboradores coa Institución	13
Comprometidos coa institución (n. 31)	13
Vida privada e conflito de intereses (n. 32)	13
Actuacións públicas (n. 33)	14
Información confidencial (n. 34)	14
Acceso a documentación, datos e sistemas informáticos (n. 35).	14
Protección de datos de carácter persoal (n. 36)	15
Administración de bens (n. 37)	15
Blanqueo de capitais (n. 38)	16
Utilización de instalacións, equipos e servizos (n. 39)	16
C) Os empregados e colaboradores cos destinatarios da actividade dos Colexios e a sociedade en xeral	17
Relacións de respecto a cada persoa (n. 40)	17
Actuación íntegra, veraz e transparente (n. 41).....	18
Relacións con provedores de bens e servizos (n. 42)	18
Relacións con autoridades e organismos públicos (n. 43).....	19

D) Relacións persoais dentro do Colexio	19
Desempeño do traballo nun ambiente de confianza e liberdade (n. 44).....	19
Comportamento respectuoso (n. 45)	19
Descubrimento e revelación de segredos (n. 46)	20
III. MEDIDAS PARA O CUMPRIMENTO DO CÓDIGO	21
Difusión e comunicación (n. 47)	21
Compromiso (n. 48)	21
Cumprimento (n. 49).....	21
Comité de Observancia (n. 50)	21
Comunicación de infraccións (n. 51)	22
Supervisión (n. 52)	23
Revisión (n. 53)	23
ANEXO: PROCEDEMENTO PARA O COÑECEMENTO E A RESOLUCIÓN DAS POSIBLES INFRACCIÓNS DO CÓDIGO DE CONDUTA (n. 54-60)	25



FIN DOS COLEXIOS DA COMPAÑÍA DE MARÍA E MEDIOS PARA CONSEGUILO

1. O fin da Compañía de María é “tender a man” como Corpo Apostólico: axudar aos outros a medrar como persoas, a integrarse na sociedade comprometéndose na súa transformación, a recoñecerse e vivir como fillos e fillas de Deus e, polo tanto, como irmáns².
2. A Compañía acolle e promove este fin como participación na misión da Igrexa recibida de Xesucristo. Séntese enviada a responder ás situacións máis necesitadas de humanización, de fraternidade, de xustiza e de salvación.
3. A razón de ser dos Colexios da Compañía, de acordo con este fin, é levar adiante, a través do Proxecto Educativo, a súa proposta evanxelizadora; a contribuír activa e voluntariamente á transformación da sociedade sobre todo nas súas dimensións social, cultural e relixiosa.
4. A Compañía, baixo a súa dirección e responsabilidade última, conta para realizar o seu Proxecto de Misión cos seus propios membros e con outras persoas incorporadas de distintas maneiras, mediante relación laboral ou cooperación voluntaria.
5. Na realización da súa proposta de evanxelización son fundamentais os educadores cuxas actitudes fundamentais están sinaladas en diferentes documentos³.

² Cf. *Abregé II*, 5, 8; Constitucións, I.E. Art.II (2006).

³ *A Compañía de María*, un proxecto de educación (1998), Proxecto Educativo Compañía de María (2010) e Criterios e Modos de Proceder nos Colexios da Compañía de María (2014), recollen as formulacións a este respecto dos Documentos Fundacionais.



6. Os últimos documentos relativos aos Colexios describen os principios básicos polos que estes han de rexerse, os valores que promoven e tratan de comunicar e os medios fundamentais que empregan para alcanzar tal fin. Nestes documentos exprésanse tamén orientacións sobre a colaboración das persoas que traballan nos Centros da Compañía máis aló do estritamente legal ou contractual.
7. As disposicións que se indican a continuación pretenden, en coherencia cos documentos anteriores, formular para o momento presente dos Colexios, un Código de conduta⁴ ao que han de aterse no desenvolvemento das súas funcións e actividades todas as persoas que traballan e se incorporan a eles.
8. Este Código de conduta ten en conta os documentos xa mencionados, que están na base do Código por ser expresión das intencións da Compañía nas súas diversas actividades, as obrigacións legais e contractuais aplicables.

⁴ “Código de conduta” é unha declaración expresa da política, valores ou principios en que se inspira o comportamento dunha empresa ou institución no que atangue ao desenvolvemento dos seus recursos humanos e á súa interacción cos seus empregados e colaboradores, os clientes ou destinatarios da súa actividade, os gobernos e as comunidades nas que se desenvolve, e á súa xestión medioambiental. Contén tamén organismos e procedementos para supervisar á súa propia observancia e corrixir e sancionar as posibles infraccións (OIT).



I. NATUREZA E ÁMBITO DE APLICACIÓN DO CÓDIGO

9. O presente Código non xera por si mesmo obrigacións novas que non existan independentemente del, sexa por compromiso institucional, por lei ou por acordo voluntariamente asumido; avanzando sobre elas, puntualiza e precisa modos concretos de proceder apropiados para cumprilas e favorecer así o logro do fin institucional perseguido, ao mesmo tempo que dá garantías diso aos directamente interesados e á sociedade en xeral.
10. O Código aplicarase nos Colexios da Compañía en España, da súa propia titularidade ou encomendados a ela estatutariamente ou en virtude de acordos particulares, e vinculará a todos os seus directivos, empregados e colaboradores, así como aos membros da Compañía que traballen neles.
11. **Neste Código considéranse:**
 - a) Directivos, todos aqueles membros da Compañía de María e demais persoas que desempeñan actividades que implican responsabilidade de dirección.
 - b) Empregados, as persoas vinculadas aos Colexios da Compañía mediante unha relación laboral.
 - c) Colaboradores, as persoas que, sen ter relación de carácter laboral nin institucional coa Compañía, participan, a título voluntario e gratuíto, na organización ou desenvolvemento das súas actividades.
12. A aplicación do Código poderase facer extensiva tamén a calquera outra persoa ou entidade relacionada cos Colexios da Compañía (asesores externos, provedores de servizos ou provedores) cando, pola natureza da súa actuación, así o considere o Comité de Observancia⁵.

⁵ A súa composición determinarase en cada momento segundo as estruturas provinciais vixentes.

II. COMPORTAMENTOS

13. De modo xeral, os Colexios rexentados pola Compañía de María en España e quen traballa neles, de calquera modo que sexa, han de facer coincidir de forma coherente o seu modo de proceder co fin institucional, procurando en todo, o ben integral das persoas ás que serven e evitando aquilo que o contraveña ou se opoña a este. En particular, observaranse os comportamentos seguintes:

A) Comportamentos da Institución Educativa

a) Respetto de si mesma

14. Deberá, como primeira obrigaón, realizar a súa misión, preservar, manter e fortalecer a súa propia identidade, manifestala claramente aos seus destinatarios e a cantos traballan nela; facela visible para o público en xeral por todos os medios apropiados.
15. Isto implica na práctica a formulación periódica e a actuación permanente de accións estratéxicas eficaces, encamiñadas a esa finalidade; por iso, a Comunidade Educativa debe manifestar un comportamento ad intra e ad extra que sexa referente vivo da misión que se debe realizar e dos principios e valores que pretende comunicar e que se manifieste publicamente a través dunha imaxe que transmita de forma coherente e eficaz a súa identidade e razón de ser.
16. Os Colexios avaliarán regularmente, de modo veraz e obxectivo, estes aspectos vitais para o propio Colexio e para o servizo que está chamado a prestar.

b) Coa Igrexa

17. Os Colexios desenvolverán as súas actividades en comunión coa Igrexa e cooperarán nos seus plans e iniciativas no seu contorno; serán ao mesmo tempo solidarios coas iniciativas de carácter universal da mesma e farán o posible para manter relacións cordiais coas autoridades e organismos das igrexas locais e con outras Institucións semellantes do seu mesmo ámbito.

c) Coa sociedade en xeral

18. Desenvolverán as súas actividades sen interferencias políticas de ningún tipo. Calquera relación con gobernos, autoridades, institucións e organismos públicos levarase a cabo de forma lícita, ética e respectuosa.
19. Ao mesmo tempo, os Colexios han de ser conscientes do deber xeral de cooperar, segundo a súa propia natureza e posibilidades, ao ben común do medio e contexto no que están situados.
20. **De modo particular.**
 1. Cumprirán fielmente e, no seu ámbito, farán cumprir todas as obrigacións que legalmente lles correspondan.
 2. Comprometeranse a actuar de modo respectuoso co medio ambiente, observando os procedementos e prácticas xeralmente aceptadas na materia. Ofrecerán oportunamente, a quen traballa neles e aos seus destinatarios, orientacións sobre perspectivas, recursos e prácticas compartidas de índole ecolóxica; requiriranlles comportamentos concretos coherentes con elas.

d) Cos seus destinatarios

21. Os destinatarios e beneficiarios da actividade dos Colexios da Compañía deben ser considerados como o centro no que converxan os seus esforzos. Os centros esforzaranse por ofrecer a todos un nivel de excelencia e calidade nos seus servizos e formas de xestión.

22. Este horizonte de excelencia debe ser explicitamente orientado ao servizo desinteresado aos demais, especialmente aos máis necesitados.
23. Os Colexios traballarán para sensibilizar aos seus destinatarios nas necesidades dos demais e para suscitar neles un compromiso efectivo de solidariedade, facendo propio o dinamismo de Proxección Social característico do Proxecto Educativo.

e) Cos seus empregados e colaboradores

24. Trato digno e respectuoso coas persoas.
 - 1) O respecto e o trato digno ás persoas, así como o rexeitamento de calquera actitude vexatoria ou discriminatoria, constitúen un principio básico e irrenunciable de actuación.
 - 2) Ninguén será discriminado, desfavorecido ou beneficiado pola súa ideoloxía, relixión ou crenzas; pola súa pertenza a unha etnia, raza ou nación; polo seu sexo, orientación sexual, enfermidade ou discapacidade física ou psíquica; por ostentar a representación legal ou sindical dos traballadores; ou polo uso de calquera lingua que sexa oficial dentro de cada Comunidade Autónoma, segundo a lexislación establecida, atendidas as circunstancias de cada caso.
25. Garantía da seguridade e da saúde no traballo.
 - 1) Estableceranse condicións de traballo que garantan a seguridade e protexan a saúde de quen traballa nos Colexios e dos seus destinatarios ou beneficiarios.
 - 2) A estes efectos aplicarase a normativa sobre prevención de riscos laborais e protección medioambiental; proporcionarase instrución e formación regular neste ámbito e levaranse a cabo a vixilancia e o mantemento regular das instalacións, bens e equipos.
26. Respecto das condicións laborais e de Seguridade Social.
 - 1) Respetaranse, en todo momento, as condicións laborais e de Seguridade Social establecidas polas disposicións legais, Convenios

- colectivos e contratos subscritos, así como os dereitos que os empregados teñan recoñecidos por estes.
- 2) As políticas de contratación e promoción interna basearanse en criterios de mérito, capacidade e calidade profesional, así como na sintonía persoal dos empregados coa proposta institucional ou ideario dos Colexios.
 - 3) Ademais da igualdade de oportunidades, coidarase o desenvolvemento integral dos empregados e colaboradores, tanto no aspecto profesional coma no persoal, ofrecéndolles a formación e as ferramentas necesarias para o desempeño da súa actividade.
 - 4) Os Colexios darán a coñecer aos seus empregados e colaboradores os documentos básicos que definen a súa Misión, axudaránlles a familiarizarse con eles e a asimilar os seus contidos mediante formacións e reflexións periódicas, co fin de axudarlles a conseguir un mellor desempeño das súas funcións e, en definitiva, á interiorización do Proxecto que debe inspirar e guiar a súa forma de proceder.
27. Garantía de liberdade sindical. Garantíranse aos empregados, sen excepción, os dereitos de asociación, sindicación e negociación colectiva.
28. Fomento da vida de familia. Os Colexios promoverán a conciliación da vida de familia dos empregados e colaboradores. Na medida do posible, habilitaranse as canles necesarias para facilitar a axuda adecuada (horarios, días festivos, reducións de xornada e calquera outra medida de análogo efecto) a quen teña ao seu cargo fillos menores ou familiares con discapacidade ou enfermidades graves.
29. Participación noutras actividades e asociacións
- 1) Respetarase o dereito dos empregados e colaboradores a participar en calquera outra actividade non profesional sempre que non interfira no exercicio das súas funcións ou poida resultar comprometida a imaxe pública da Institución.
 - 2) Así mesmo, recoñecerase o dereito dos empregados e colaboradores a participar en asociacións ou partidos políticos

ou outras institucións económicas, sociais ou culturais, sempre que iso non interfira no adecuado desempeño da súa actividade no Colexio.

f) Responsables do cumprimento destas obrigacións

30. Son responsables do cumprimento destas obrigacións, a Compañía de María, os que desempeñan cargos de dirección nos Colexios e, no ámbito que lles corresponde, todos os que traballan ou colaboran nestes.

B) Os empregados e colaboradores coa Institución

31. **Comprometidos coa institución.** As persoas que traballan e colabora nos Colexios da Compañía de María, conscientes da importancia da misión apostólica e da función social que levan a cabo, hanse de sentir comprometidos con ela. Manterán sempre un comportamento coherente cos valores e ideais que tratan de transmitir, expresados no seu Proxecto Educativo, respectando os principios e os medios para realízalos.
 - 1) Todos os que traballen ou colaboren nos Colexios deben mostrar no seu proceder un comportamento recto, íntegro e irreprochable cos directivos, compañeiros, subordinados e cos destinatarios e beneficiarios da súa misión e evitar calquera conduta que poida danar a reputación destes.
 - 2) Deben tamén potenciar o seu desenvolvemento persoal e capacitación profesional para promover a excelencia educativa integral en todos os ámbitos e prestar o mellor servizo á Institución, aos seus compañeiros e destinatarios, así como á Igrexa e á sociedade.
32. **Vida privada e conflito de intereses.**
 - 1) A Compañía de María respecta a vida privada das persoas e por tanto, o ámbito privado das súas decisións, sen esquecer a desexable e necesaria coherencia de vida co Ideario e Carácter Propio da Institución á que pertencen e representan, en especial, por aqueles que ostentan cargos de responsabilidade.

- 2) Os empregados non poderán desenvolver actividades profesionais alleas á Institución que poidan entrar en concorrencia directa coa actividade desta, salvo que contén con autorización especial.
33. **Actuacións públicas.** Sempre que as persoas que traballen ou colaboren nos Centros da Compañía participen en nome desta en conferencias, xornadas ou calquera outro acto que poida ter difusión pública, en particular ante os medios de comunicación, deben mostrar especial coidado nas súas actitudes e manifestacións co fin de non menoscabar o Carácter Propio e a imaxe da Institución á que representan.
34. **Información confidencial.**
- 1) Todos os traballadores ou colaboradores dun Colexio da Compañía de María teñen a obrigaón de gardar o debido deber de sigilo propio do Código deontolóxico dos profesionais da educación. Por iso, absteranse de utilizar no seu propio beneficio ou de comunicar, baixo ningún concepto: datos, documentos ou información de carácter estratéxico ou confidencial, obtidos durante o exercicio da súa actividade na Institución.
 - 2) O carácter de confidencialidade permanecerá unha vez concluída a actividade no Colexio. O empregado ou colaborador terá a obrigaón de devolver calquera material confidencial no momento do cesamento do seu traballo.
35. **Acceso a documentación, datos e sistemas informáticos.**
- 1) As persoas que traballan e colaboran no Colexio non teñen dereito a acceder a información allea ás súas funcións, excepto na súa calidade de directivos ou persoas autorizadas para iso. Ningún empregado poderá sacar copias de documentos do Centro ou de arquivos informáticos, salvo que se requiran por motivos de traballo.
 - 2) Todos os datos e arquivos informáticos deberán manterse de tal forma que calquera empregado poida substituír a outro en todo momento. Por conseguinte, os arquivos deberán estar

completos, ordenados e redactados de forma clara, adecuada e precisa.

- 3) Non está permitido, por ningún medio ou procedemento, acceder sen autorización a datos ou programas informáticos contidos nun sistema, ou en parte do mesmo, ou manterse nel en contra da vontade de quen teña o lexítimo dereito a excluílo.
- 4) Os documentos e soportes de almacenamento de datos utilizados no lugar de traballo non poderán ser accesibles a persoas non autorizadas e, por conseguinte, gardaranse coas medidas de seguridade necesarias dispostas a tal efecto. Os ordenadores deberán protexerse mediante a utilización de contrasinais que deberán cambiarse con frecuencia.

36. Protección de datos de carácter persoal.

- 1) Os datos de carácter persoal son susceptibles de especial protección. Por iso, cumprírase rigorosamente a lexislación na materia.
- 2) De ningún modo está permitido apoderarse, utilizar ou modificar, sen autorización, en prexuízo de terceiros, datos reservados de carácter persoal ou familiar que estean rexistrados en ficheiros ou soportes informáticos, electrónicos ou telemáticos, ou en calquera outro tipo de arquivo ou rexistro, así como acceder por calquera medio a estes ou alteralos ou utilízalos en prexuízo do titular dos datos ou dun terceiro.

37. Administración de bens.

- 1) Os directores e responsables dos colexios deben administrar os bens temporais con gran dilixencia e fidelidade, non como donos que poidan dispor ao seu arbitrio dos seus propios bens, senón como mandatarios que deben administrar, conforme ás leis da Igrexa e da Compañía, os bens que lles foron confiados.
- 2) Así mesmo, todos os directores e responsables dos Colexios deben vivir escrupulosamente que na administración dos bens e, especialmente, nas inversións de capital, se coide a calidade ética, non se falte á xustiza social e se poña o debido coidado en promovela.

- 3) Os administradores dos Colexios cumprirán fielmente coas obrigacións contables. Non lles está permitido levar contabilidades distintas que, referidas a unha mesma actividade e exercicio económico, oculten ou simulen a verdadeira situación do Colexio, nin deixar de anotar nos libros obrigatorios, actos, operacións ou, en xeral, transaccións económicas; nin anotalos con cifras distintas ás verdadeiras, nin practicar nos libros obrigatorios anotacións ficticias.
- 4) Todos os rexistros contables deberán estar a disposición dos auditores internos e externos.

38. Branqueo de capitais.

- 1) Non está permitido adquirir, posuír, utilizar, converter ou transmitir bens sabendo que teñen a súa orixe nunha actividade delitiva, así como realizar calquera outro acto para ocultar ou encubrir a súa orixe ilícita, ou para axudar á persoa, que participase na infracción ou infraccións, a eludir as consecuencias legais dos seus actos.
- 2) Así mesmo tampouco está permitida a ocultación ou encubrimento da verdadeira natureza, orixe, localización, destino, movemento ou dereitos sobre os bens ou propiedade destes, a sabendas de que proceden dalgunha actividade ilícita ou dun acto de participación nela.

39. Utilización de instalacións, equipos e servizos.

- 1) Os bens dos Colexios da Compañía están destinados ao cumprimento dos seus fins. En consecuencia, as súas instalacións, equipos e servizos utilizaranse exclusivamente para as funcións que lles foron asignadas. Ningún empregado ou colaborador poderá facer uso deles para fins persoais, sen a autorización expresa do superior correspondente.
- 2) Respecto aos equipos informáticos, quedan prohibidas a xeración ou transmisión de virus, a copia ilegal de software, a descarga de contidos suxeitos a dereitos de autor ou a distribución de correos electrónicos con fins políticos ou comerciais.

- 3) Nos medios informáticos permitírase un moderado uso persoal deles que quedará sometido ao control da Institución.
- 4) Todos os que traballasen ou colaborasen nos Centros teñen a obrigaón de devolver calquera equipo ou material que teñan no seu poder relacionado co seu traballo ou colaboración no momento do cesamento da súa relación coa Institución; así como o compromiso de non facer uso do correo electrónico ou sinatura dixital institucional, salvo autorización especial para facelo.

C) Os empregados e colaboradores cos destinatarios da actividade dos Colexios e a sociedade en xeral

40. Relacións de respecto a cada persoa.

- 1) As persoas afectadas por este código de conduta están obrigadas a actuar, nas súas relacións, conforme a criterios de respecto, cordialidade, dignidade e xustiza, non permitíndose ningunha forma de violencia, intimidación, hostilidade, humillación, acoso ou abuso, xa sexa na orde sexual ou meramente persoal, nin discriminacións por razón de ideoloxía, relixión ou crenzas, etnia, raza ou nación, sexo, orientación sexual, enfermidade ou discapacidade física ou psíquica.
- 2) Debe salvagardarse especialmente a dignidade dos menores que han de ser protexidos e preservados de calquera conduta que supoña o uso da violencia, intimidación, hostilidade, humillación, acoso ou abuso, xa sexa na orde sexual ou escolar (bullying).
- 3) Así mesmo, baixo ningún concepto se poderá contactar con menores a través de Internet, teléfono ou calquera outra tecnoloxía da información e a comunicación para propoñer ou concertar con eles encontros con fins sexuais (on-line grooming).

41. Actuación íntegra, veraz e transparente.

- 1) Todos os que traballan ou colaboran nos Colexios da Compañía relacionaranse cos seus destinatarios e, en xeral, con calquera

persoa física ou xurídica coa que traten, de forma íntegra e transparente, facilitando sempre información certa, clara e veraz, evitando toda conduta enganosa, fraudulenta e falsa que puidera prexudicar a outro.

- 2) Evitarán toda conduta que implique alterar ou simular documentos ou contratos, falsear ou suplantar a intervención de persoas nun acto no que non participaron ou atribuír, aos participantes nel, declaracións ou manifestacións diferentes das que realizasen, así como faltar á verdade na narración dos feitos.
- 3) Respetarán as obrigacións que derivan da propiedade intelectual allea.
- 4) Todas as persoas responsables de recompilar información do Centro e de transmitila ás autoridades eclesiásticas e organismos, ou de plasmala en forma de anuncios públicos deberán comunicala, oportunamente, na súa totalidade, de maneira veraz, aberta, puntual e comprensible.

42. Relacións con provedores de bens e servizos.

- 1) Todos os que traballen e colaboren nos Colexios da Compañía relacionaranse cos provedores de bens e servizos de forma lícita, ética e íntegra.
- 2) A selección dos provedores de bens e servizos rexerase por criterios de obxectividade e transparencia, conciliando o interese de obter as mellores condicións na subministración coa conveniencia de manter relacións estables con provedores éticos e responsables. Baixo ningunha circunstancia, influirán na adxudicación dun contrato as relacións ou intereses persoais.
- 3) Ningún dos que traballen e colaboren nos Colexios poderá, por si ou por persoa interposta, prometer, ofrecer, conceder, solicitar ou aceptar, directa ou indirectamente regalos, favores, beneficios, vantaxes ou compensacións, en metálico ou en especie, calquera que sexa a súa natureza, que poidan influír no proceso de toma de decisións relacionado co desempeño das funcións derivadas do seu cargo. Exceptúanse desta prohibición os regalos simbólicos habituais que teñan un valor intrínseco mínimo ou sexan material publicitario ou de promoción.

- 4) Se se fai unha oferta deste tipo a un responsable, empregado ou colaborador, este deberá notificalo inmediatamente a un superior.
 - 5) Calquera regalo recibido, que contraveña o presente Código, deberá ser inmediatamente devolto e esta circunstancia será posta en coñecemento do superior ou responsable inmediato. De non ser razoadamente posible a súa devolución, o regalo entregarase ao superior ou responsable do Centro, quen o destinará a fins de interese social.
43. **Relacións con autoridades e organismos públicos.** Nas relacións coas Administracións Públicas, ningún dos que traballan e colaboran nos Colexios poderá influír de modo indebido sobre unha autoridade, funcionario público ou persoa que participe no exercicio da función pública para obter deles decisións favorables á Institución.

D) Relacións persoais dentro do Colexio

44. **Desempeño do traballo nun ambiente de confianza e liberdade.**
- 1) Todos os empregados e colaboradores contribuirán a xerar no Centro un ambiente de traballo gratificante e estimulante, no que sexa recoñecido o mérito individual e onde se promovan o respecto mutuo, o intercambio de ideas, a igualdade, o compañeirismo e incluso a amizade atendendo á máxima de Juana de Lestonnac, “Mantede a amizade entre vosoutras”, favorecendo así o desenvolvemento do Proxecto común.
 - 2) Evitarase, por tanto, calquera forma de violencia, intimidación, hostilidade ou humillación e acoso ou abuso, tanto de orde laboral como sexual, debéndose prestar especial atención á integración laboral das persoas con discapacidade.
45. **Comportamento respectuoso.**
- 1) Débese acudir ao traballo correctamente vestido, de acordo coas normas establecidas e as regras do decoro conforme á nosa profesión, por respecto aos demais e á Institución que representamos.

- 2) Ha de evitarse calquera tipo de falta de respecto, palabras groseiras ou irrespectuosas para os demais, ton de voz intimidatorio, trato despectivo ou menosprezo, emisión de xuízos persoais, así como recriminar ou desautorizar un compañeiro diante dos alumnos, outros compañeiros ou familias.
- 3) Son inadmisibles os falsos testemuños referentes a calquera membro da Comunidade Educativa que socaven a súa honorabilidade persoal ou profesional.
- 4) Non está permitido o cultivo, tráfico e consumo de drogas no Colexio e baixo ningunha circunstancia acudir ao posto de traballo baixo a influencia de alcohol ou drogas.
- 5) Está prohibido introducir, vender, exhibir, ofrecer, facilitar ou posuír material pornográfico de calquera tipo no Centro.

46. Descubrimento e revelación de segredos.

Non está permitido apoderarse, sen consentimento da persoa implicada, de calquera documento, mensaxe de correo electrónico, efectos persoais..., así como interceptar conversas ou practicar escoitas, transmisión, gravación, reprodución de son ou imaxe..., co fin de descubrir, revelar segredos ou vulnerar a súa intimidade.



III. MEDIDAS PARA O CUMPRIMENTO DO CÓDIGO

47. **Difusión e comunicación.** Este Código farase chegar a todos os que traballan e colaboran nos Colexios da Compañía de María de España; permanecerá publicado nas páxinas webs destes e será obxecto das adecuadas accións de comunicación, formación e sensibilización para o seu oportuno coñecemento e posta en práctica.
48. **Compromiso.** As persoas afectadas polo presente Código asinarán un recoñecemento de que recibiron un exemplar del, manifestando que comprenden o seu contido e están de acordo no seu cumprimento.
49. **Cumprimento**
- 1) O cumprimento das disposicións deste Código forma parte esencial das obrigacións contractuais dos empregados dos Colexios da Compañía. O incumprimento das normas e pautas de actuación contidas neste código, sen prexuízo de calquera outra responsabilidade administrativa ou penal que puidera dar lugar, pode motivar a adopción de sancións disciplinarias conforme ao previsto na correspondente lexislación laboral.
 - 2) Ninguén poderá solicitar de calquera persoa, á que sexa de aplicación este Código, que contraveña o disposto nel.
50. **Comité de Observancia**
- 1) A fin de garantir o cumprimento do Código, existirá, como órgano dependente da Provincial de España, un Comité de Observancia cuxa composición se determinará en cada momento segundo as estruturas provinciais vixentes.
 - 2) Son funcións do Comité de Observancia:
 - Estudar e dar resposta ás consultas, queixas ou comunicacións que se reciban.

- Tramitar as denuncias que procedan e, no seu caso, propoñer á Delegada da Provincial a adopción das medidas correctoras procedentes.
 - Ordenar a realización de auditorías e avaliacións do cumprimento do Código de Conduta, así como elaborar un informe anual que será presentado á Provincial.
 - Promover as adecuadas accións de comunicación, formación e sensibilización para a oportuna comprensión e posta en práctica do Código de Conduta en todos os Colexios da Compañía de España.
 - Propoñer á Provincial as modificacións convenientes no Código de Conduta que permitan a súa adaptación permanente ás novas circunstancias e compromisos.
- 3) Este Comité poderá actuar por propia iniciativa e a instancia ou por comunicación de calquera persoa que traballe nos Colexios da Compañía ou se relacione con ela.
 - 4) A estes efectos as comunicacións poderán facerse chegar ao Comité a través de calquera dos seguintes medios:
 - Correo postal:** Enderezo da Sede Social da Provincia.
 - Correo electrónico:** Delegada de Colexios.

51. Comunicación de infraccións.

- 1) Como contribución ao ben dos Colexios da Compañía e de cantos se relacionan con ela, as persoas ás que se aplica este Código poderán informar ao Titular ou Director do Centro ou, se prefiren, ao Comité de Observancia, das actuacións contrarias ás súas disposicións das que tiveran coñecemento, en especial, das que puideran representar transgresión de leis ou normas xerais de obrigado cumprimento ou causar dano a alguén.
- 2) As persoas que se consideren afectadas por actuacións contrarias ás disposicións deste Código, poderán comunicar ao Titular da Institución, ao Director do Colexio ou ao Comité de Observancia os feitos que consideren lesivos.
- 3) A comunicación de posibles infraccións que se efectúen queda amparada co correspondente deber de sixelo e segredo sobre os informantes.

52. **Supervisión.** En todo caso os directores e responsables de Colexios tamén deberán tomar a iniciativa de supervisar regularmente as actividades dos seus subordinados.
53. **Revisión.** O Código será revisado sempre que sexa necesario para adaptalo aos futuros cambios legislativos e ás novas circunstancias e compromisos que se lle presenten á Compañía.

ANEXO

**PROCEDEMENTO PARA O COÑECEMENTO
E A RESOLUCIÓN DAS POSIBLES INFRACCIÓNS
AO CÓDIGO DE CONDUTA**

54. As comunicacións, sempre coa correspondente identificación de quen as faga, das posibles infraccións ao presente Código por parte de empregados e colaboradores deberán facerse, verbalmente ou por escrito, ao Titular do Centro ou ao Comité de Observancia, por escrito. Recibida a comunicación, directamente ou a través do Comité de Observancia, o Titular procederá á adopción das medidas cautelares que considere oportunas dando conta destas ao Comité, ao que remitirá todo o actuado no prazo máis breve posible.
- 55.
- 1) O Comité de Observancia, se estimara que nos feitos hai indicios dalgunha infracción do Código de Conduta, no prazo de quince días, abrirá unha instrución reservada para a súa investigación e comprobación. A este fin, poderá recompilar cantas informacións, testemuños ou opinións considere necesarios. As persoas ás que afecten estas actividades, teñen os deberes de sixelo, discreción e colaboración, quedando garantida a súa indemnidade, así como a de quen tivera comunicado a infracción.
 - 2) Se o Comité de Observancia decidira o sobresemento, toda a información reservada que figure no expediente deberá ser destruída.
56. Na realización destas actuacións, que serán sempre adecuadas e proporcionadas ás circunstancias de cada caso, actuarase con total independencia, garantíndose o respecto ao dereito de audiencia e á presunción de inocencia de calquera persoa afectada.

57.

- 1) Á vista das actuacións realizadas, o Comité de Observancia, no prazo máximo de dez días, desde a conclusión da instrución reservada, propoñerá á Delegada da Provincial a adopción das medidas que procedan, sancionándose conforme ás normas laborais aqueles incumprimentos ou infraccións que constitúan faltas desta orde, sen prexuízo das responsabilidades administrativas ou penais que puideran concorrer, que haberán de ser postas de inmediato en coñecemento das autoridades administrativas ou xudiciais competentes.
- 2) No caso de infraccións cometidas por colaboradores, o Comité de Observancia, en función da gravidade e reiteración dos feitos, decidirá se hai lugar a unha amoestación ou se ha de poñer fin á colaboración, sen prexuízo tamén das responsabilidades administrativas ou penais que puideran concorrer, que haberán de ser postas de inmediato en coñecemento das autoridades administrativas ou xudiciais competentes.

58. Cando existan responsabilidades administrativas ou penais, colaborarase sempre na investigación dos feitos aportando probas ao longo do procedemento para esclarecelas; procederase canto antes a reparar ou diminuír o dano causado pola infracción ou o delito e estableceranse medidas eficaces para previr e descubrir as infraccións que no futuro puideran cometerse cos medios ou baixo a cobertura de calquera Colexio da Compañía de España.

59.

- 1) No caso de que sexa algún directivo quen infrinxise o Código, a comunicación haberá de dirixirse por escrito á Delegada da Provincial ou ao Comité de Observancia. Recibida a comunicación, a Delegada da Provincial procederá a adoptar as medidas cautelares que considere oportunas, dando conta destas ao Comité de Observancia, ao que remitirá no prazo máis breve posible todo o actuado.
- 2) O Comité de Observancia, se percibira que nos feitos hai indicios dalgunha infracción do Código, no prazo máis breve

- posible, abrirá unha instrución reservada para a súa investigación e comprobación. A este fin, poderá recompilar cantas informacións, testemuños ou opinións considere necesarios.
- 3) Se o Comité de Observancia decidira o sobresemento, toda a información reservada que figure no expediente , deberá ser destruída. Noutro caso, á vista das actuacións realizadas nos prazos e términos previstos neste Anexo, propondrá á Delegada da Provincial a adopción das medidas ou sancións que procedan.
 - 4) Contra a decisión adoptada pola Delegada da Provincial cabe recurso ante a Provincial da Compañía.
60. No caso de que unha persoa física houbese resultado vítima dalgún delito, aparte de establecer canto antes as medidas que se estimen máis convenientes para reparar ou diminuír o dano causado, prestaráselle o apoio necesario a fin de eliminar as secuelas de toda orde que se lle puideran ter causado.

