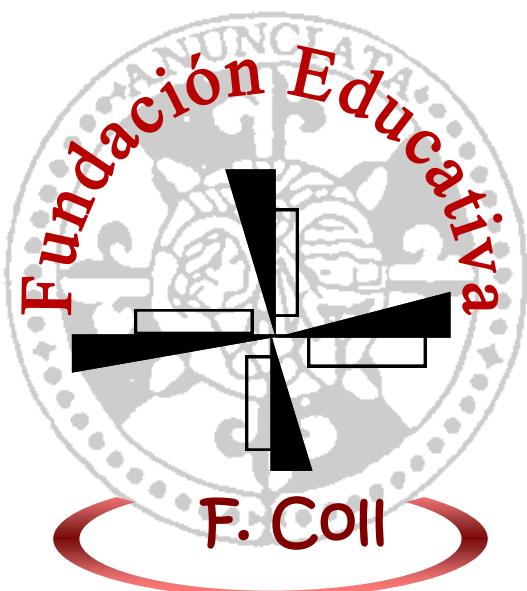


Código de Conducta del personal de la Fundación Educativa Francisco Coll



1. INTRODUCCIÓN

Este documento pretende establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de todas las personas que, en diferentes modos y maneras, forman parte de la actividad de la Fundación Educativa Francisco Coll. Para la consecución de los fines fundacionales, cada persona e institución relacionada con la FEFC asume unas responsabilidades y funciones diferenciadas, en consonancia con la aportación particular de cada uno al proyecto común.

En este sentido, se hace preciso definir un Código de conducta en el que se plasme un marco delimitado para el desarrollo de las funciones y actividades de las personas que, de una forma u otra, trabajan o se incorporan a la Fundación.

El respeto a la dignidad de las personas y a su desarrollo integral, así como la proyección exterior de nuestra labor educativa 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 Fundación y su Carácter Propio.

El presente Código de Conducta se sustenta en la Misión, Visión y Valores de la Fundación Educativa Francisco Coll y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de todas las personas. 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 Fundación.

Se desarrolla este procedimiento en el marco del control interno, transparencia, buen gobierno y rendición de cuentas. Este Código será aplicado por la Fundación para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos de su contenido y de las normas internas establecidas, incluyendo aquellas que hacen referencia a ilícitos penales. La Fundación entiende que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código, aseguren el conocimiento de las normas en la organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la notificación confidencial de irregularidades, así como su resolución (canal de denuncias). Para todo ello se ha tenido en consideración la Declaración Universal de los Derechos Humanos así como los derechos fundamentales recogidos en el ordenamiento jurídico español, y se complementa con los procedimientos previstos en el Programa de Cumplimiento Normativo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta es de obligado cumplimiento para los miembros del Patronato, del Equipo de Titularidad, de los Equipos Directivos de los Centros, y todo el personal (docentes o personal de administración y servicios, religiosos/as o sacerdotes, voluntarios, personal en prácticas, contratados mercantiles). Todo ello con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo, tanto en la sede central como en la totalidad de los centros bajo titularidad de la FEFC. En FEFC se considera que todas estas personas desarrollan una labor educativa por lo que, en el presente documento, se hace referencia a su conjunto como “educadores”.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, la Fundación podrá solicitar a proveedores, empresas y entidades colaboradoras que formalicen su compromiso con el cumplimiento del presente Código o con los principios que establece.

El Patronato, Equipo de Titularidad y los Equipos Directivos de los centros pondrán todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión y Valores de la Fundación y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en este Código. Asimismo, serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código mismo.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que las personas trabajadoras y/o colaboradoras de la Fundación se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta, que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad dentro de la Fundación.

3. PRINCIPIOS

Desde FEFC se trabaja y se desarrolla su actividad partiendo de sus valores¹:

ESPIRITUALIDAD: búsqueda permanente del sentido trascendente de la Vida y la Verdad por medio de la contemplación, guiados en todo momento por el Evangelio, a través del carisma dominicano de San Francisco Coll.

COMUNICACIÓN: en diálogo y discernimiento, con actitud positiva y crítica. El diálogo como medio de participación y solución de conflictos.

TOLERANCIA: respeto y aceptación del otro y de sus opiniones.

¹ (Del apartado de Misión-Visión-Valores, del Plan Estratégico de la Fundación 2019-2022)

ASERTIVIDAD: como espacio donde poder expresarse libremente y con educación.

SERVICIO: disponibilidad, gratuidad, inclusión, dedicación y compromiso con los compañeros, con el centro, con los alumnos y sus familias y con la FEFC.

PROFESIONALIDAD: responsabilidad e integridad en el comportamiento profesional y laboral respetando los principios éticos y legales, buscando la permanente innovación y la mejora continua.

ALEGRIA: para abordar la tarea diaria y la entrega en el trabajo.

4. CONDUCTAS

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Código, deben proceder conociendo el Proyecto Educativo Institucional-Proyecto Educativo de Centro, y el Carácter Propio, estando obligados a respetarlos, absteniéndose de realizar cualquier comportamiento profesional y/o laboral que pueda dañar los valores y la imagen de la Fundación.

Asimismo, dado el proceso de desarrollo personal en que se encuentran los alumnos/as de los Centros, los educadores de los mismos tienen la responsabilidad de prestar una atención permanente y especial a sus actos, por cuanto suelen adoptarse como pautas de conducta por dichos alumnos.

Sin perjuicio de que la mayor parte de las disposiciones de este Código se llevan ordinariamente a la práctica, es necesario que cada persona tenga conocimiento expreso de ellas por su obligatoriedad, verificando su cumplimiento en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades específicas.

1. Valores y conducta

- Asegurará en todo momento que su conducta laboral y profesional corresponda a los estándares más altos, en la forma y en el contenido, buscando la mejora continua.
- Actuará siempre de buena fe y tratará a los otros con dignidad y respeto, sin invadir su esfera de intimidad personal física y psicológica, creando un entorno que respete la diversidad y contribuyendo a mantener un ambiente adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, utilizando los cauces apropiados para resolver los conflictos que puedan surgir, evitando todo tipo de violencia física o psicológica.

- Respetará todos los derechos humanos y combatirá la discriminación, el acoso, el abuso, la negligencia y la explotación que se puedan infringir a los derechos de otros.
- Rechazará cualquier manifestación de discriminación y acoso físico, psicológico o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.
- Observará el ordenamiento jurídico vigente, dentro de los límites de la conciencia.
- Respetará y será consciente de las costumbres y cultura locales, estableciendo pautas de conducta acordes con las mismas.
- Asegurará que cualquier miembro del personal bajo su cargo actúe de acuerdo con pautas de salud, seguridad y protección, y se esfuerce por proteger a otros. Los educadores mantendrán la objetividad en la apreciación del trabajo profesional de los compañeros mostrando el debido respeto a sus opiniones, sin realizar comentarios peyorativos sobre los mismos, y utilizando las vías establecidas para manifestar la disconformidad con su actuación (cargos directivos, órganos de gobierno...). La expresión o denuncia que cualquier educador pueda poner de manifiesto sobre la discrepancia que mantenga con un hecho o actitud concreta y continuada de otro educador, en el ámbito de la comunidad educativa, solo podrá tener como finalidad la de procurar el adecuado funcionamiento de la actividad del Centro, conforme a la legislación vigente, Carácter Propio y Proyecto Educativo del mismo.
- Tratará de forma justa y con respeto a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. Las relaciones serán cordiales y estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.
- Los educadores deben ser especialmente cuidadosos en sus manifestaciones en actos públicos (conferencias, jornadas, etc.) y en medios de difusión general (blogs, páginas web, periódicos, Redes Sociales, etc.) de modo que no se vea vulnerada la Identidad Institucional, ni menoscabada la imagen de FEFC o del Centro.
- 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. No se trasladará a terceros comentarios, información y/o a decisiones y criterios tomados adoptados en juntas de evaluación, claustros... o cualquier otra reunión derivada del trabajo realizado por los educadores.
- Respetarán y harán respetar la normativa de funcionamiento y convivencia, colaborando con los órganos directivos, seminarios, servicios de orientación,

tutorías y cualesquiera otros servicios de la Fundación, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior del Centro y/o de la Fundación y demás normativa reguladora, procedimientos o legislación vigente.

- Los educadores buscarán la transparencia, evitando la realización de conductas en condiciones poco claras que puedan dar lugar a interpretaciones incorrectas. Por ello serán especialmente prudentes, evitando situaciones que puedan implicar el riesgo de ser mal interpretadas, sobre todo en las situaciones de interacción personal y, de forma particular, respecto de menores y alumnos con necesidades especiales. En este sentido, las entrevistas con alumnos se realizarán, siempre que sea posible, en presencia de otros adultos o con conocimiento de estos y en espacio visible. Si bien las muestras de afectos son relevantes y necesarias para el buen desarrollo de los procesos formativos, es necesario que las mismas se ciñan a la acogida, la aprobación, la comprensión, la escucha empática y el aprecio, debiendo evitarse todo contacto físico o verbal que pueda prestarse a ambigüedades, malas interpretaciones o invadan la intimidad de la otra persona.
- El personal laboral docente no prestará servicios particulares remunerados a aquellos alumnos/as a los que imparte enseñanza o a los que razonablemente pudiera llegar a impartírsela. Asimismo, los miembros de los servicios de orientación no podrán derivar al alumnado a su propia consulta.

2. Conflictos de interés, coacción y corrupción.

- Evitará utilizar el poder conferido por sus funciones en la Fundación o los Centros para ejercer presión, obtener beneficios o favores personales de cualquier naturaleza (económicos, profesionales, políticos, sexuales, etc).
- Manifestará por escrito a su responsable superior o directivo cualquier conflicto de interés (económico, personal o familiar), existente o potencial, en cuestiones relacionadas con el trabajo.
- Se abstendrá de aceptar favores materiales o inmateriales, sobornos o cualquier otra forma de enriquecimiento personal ilícito, de alumnos o familias, entidades colaboradoras, proveedores o contratistas, profesionales externos o entidades bajo ninguna circunstancia.

3. Protección de la propiedad y ejercer la custodia

- Asegurará que los activos y la propiedad intelectual de la Fundación no se malversen y se protejan contra robo, fraude u otro daño, cuidando por la sostenibilidad económica y la responsabilidad social de la Fundación. Los educadores respetarán en su actividad profesional los derechos derivados de la propiedad intelectual e industrial, estando prohibido todo acto que conlleve una vulneración de los mismos en el ámbito escolar. Asimismo, respecto a los derechos de autor, 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 de enseñanza-aprendizaje, serán gestionados por la FEFC, sin perjuicio del reconocimiento de autor que corresponda.

- Mantendrá estándares apropiados de honestidad e integridad en la rendición de cuentas financieras, conforme a la responsabilidad que les sea exigida.
- Los educadores velarán por el buen estado de mantenimiento y limpieza de materiales e instalaciones, haciendo buen uso de los mismos y utilizándolos razonablemente.
- Los educadores utilizarán los medios materiales y tecnológicos puestos a su disposición para el desarrollo de la función asignada, excluyendo el uso de los mismos con fines personales. Los responsables designados por la FEFC podrán en cualquier momento inspeccionar, modificar o sustituir tales medios, siendo el educador responsable de su estado y/o contenido.
- Todas las personas que individual o colectivamente participen en la toma de decisiones que afecten a la FEFC y/o centros velarán de manera obligada y prioritaria por el bien e interés de la entidad sin primar intereses personales, propios o grupales, o de terceros que menoscaben el proyecto fundacional.

4. Conducta personal

- Se abstendrá de consumir drogas o cantidades excesivas de alcohol, procurando el mantenimiento de hábitos saludables. Se prohíbe la tenencia, tráfico, consumo o promoción de cualquier tipo de droga o bebida alcohólica en las instalaciones del Centro así como en sus proximidades. Asimismo, los educadores desarrollarán su actividad sin los efectos del alcohol o las drogas por la especial relevancia del trabajo que desempeñan. No consentirán que el alumnado participe en ninguna actividad relacionada con el Centro (viajes, excursiones, fiestas, actos académicos...) bajo dichos efectos. En ningún caso los educadores observarán, permitirán o consentirán comportamientos que inciten al consumo del alcohol o drogas.
- Los educadores cuidarán el lenguaje, tanto verbal como no verbal, sin que sea procedente el uso de un lenguaje vulgar o expresiones soeces, particularmente en presencia de menores. En todo caso, evitarán y rechazarán comentarios y gestos con connotaciones sexuales, racistas, sexistas o de cualquier manera ofensivas. Asimismo, está expresamente prohibida la 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.
- Los educadores realizarán las comunicaciones con los alumnos, padres y madres y tutores legales referentes a cuestiones académicas y de organización del Centro a través de los cauces formales establecidos al efecto, dejando constancia de los mismos. En concreto, no establecerán ni participarán en grupos de whatsapp, comunicaciones a través de redes sociales o cualquier otro sistema informático de comunicación personal con los alumnos del Centro,

con la única excepción de la organización de actividades puntuales (viajes y similares), y previa autorización de la Dirección del Centro. En este caso, el educador será el encargado de gestionarlo, debiendo clausurarlo una vez termine la actividad en cuestión.

- Se prohíben total y expresamente 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 a los menores afectados. En cualquier caso, el docente implicado, siempre que lo permita la estructura pedagógica del Centro, deberá abstenerse de calificar o evaluar a los alumnos en los casos en los que exista una relación conyugal, o afectiva deanáloga naturaleza entre el docente y el padre, madre o tutor legal del alumno. Si dicha estructura pedagógica no lo permitiera, el docente deberá poner en conocimiento de la Dirección General la existencia de tal relación.
- Todo educador 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. En este sentido, por respeto al resto de la comunidad educativa y dignificación del puesto de trabajo, no es adecuado el uso en el Centro de cualquier tipo de ropa deportiva (excepto en caso de actividades relacionadas con educación física o actividades extraescolares determinadas) o cualquier otro tipo 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 atenderá a las indicaciones que a este respecto puedan darse desde la Dirección del Centro y, expresamente, se podrá requerir al personal que trabaje en los Centros FEFC una vestimenta determinada para ocasiones específicas que, a criterio de la Dirección, lo requieran (actos institucionales, fotografía para las orlas, excursiones, actividades complementarias, etc.).
- En el momento de incorporación del personal, voluntarios, personal en prácticas, servicios externalizados que van a tener contacto habitual con menores, deberán facilitar con carácter previo al inicio de la relación con la FEFC e inexcusable el certificado negativo en relación a la comisión de delitos contra la libertad sexual, y cualquier existencia sobrevenida de antecedentes penales conllevará el cese inmediato de la relación que une a la persona con la Fundación. Dicho certificado será actualizado conforme la legislación vigente y entregado a la dirección general del centro, y, en todo caso, cuando sea a solicitud de esta.

El presente Código se pondrá en conocimiento de todos cuantos trabajan y colaboran en la FEFC, teniendo carácter vinculante y obligatorio para todos. 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 y convenio laboral vigentes, así como en los contratos respectivos.

5. APPLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA – Canal de Denuncias.

El objetivo de crear este procedimiento es establecer un sistema de gestión de sugerencias y denuncias con un enfoque de control interno mediante:

- La habilitación de canales para la presentación de sugerencias y denuncias por personas trabajadoras y colaboradoras y miembros de Equipos Directivos, Equipo de Titularidad o Patronato.
- El establecimiento de un sistema de control interno para su seguimiento y resolución que garantice su gestión.
- La habilitación de canales para informar de la resolución.

Todo ello con el fin último de mejorar la eficiencia y eficacia de la Fundación mediante la rápida resolución de los posibles conflictos que se puedan dar en los ámbitos señalados. La Dirección General de la FEFC es responsable de asegurar que todo el personal sea informado sobre el Código de Conducta, se firme expresamente su recepción incluido en el momento de contratación inicial y se comprometa a cumplirlo, y de que el documento se revise y actualice con regularidad por parte del Patronato de la Fundación.

La FEFC se compromete a asegurar los estándares más altos de conducta en todas sus actividades. En aquellas situaciones en las que no se cumplan los estándares definidos en este Código, este documento describe qué hacer en caso de sospecha u observación de este tipo de comportamientos y complementa los procedimientos laborales que puedan ser de aplicación en cada momento.

Cualquier posible vulneración relacionada con la aplicación del Código de Conducta que no haya sido posible resolver junto con los responsables de las personas trabajadoras, personal en prácticas o voluntarios, o que constituya un peligro a la integridad corporativa de la Fundación, debe ser reportada a un superior jerárquico de la entidad. Las dudas o denuncias relacionadas deben ser

presentadas por escrito de modo que quede constancia de la fecha de su recepción.

5.1. Tipología de denuncias:

A.- Queja: en el marco de este código, queja es una manifestación de disconformidad ante:

- Un hecho supuestamente ilícito o irregular observado en cualquier momento, en la cadena de procesos institucionales; o
- Una tardanza, desatención o cualquier otro tipo de circunstancia contraria a la correcta prestación de los servicios y funcionamiento propios de FEFC, cuando se identifique que puedan tener relevancia suficiente.

A continuación, a modo enunciativo y no limitativo, se ofrecen ejemplos de situaciones que podrían ser objeto de una queja:

- Un incumplimiento del marco jurídico-legal aplicable o del marco normativo institucional (fraude, malversación de fondos, acoso, abuso, etc.)
- Una mala práctica (financiera, procedural, etc.)
- Una conducta perjudicial para la FEFC.

B.- Reclamación

En el marco de este Código tendrán la consideración de reclamaciones aquellas que pongan de manifiesto, con la pretensión de obtener la restitución de su interés o derechos, hechos concretos referidos a acciones u omisiones en la prestación de los servicios, que supongan a juicio de quien las formula un perjuicio para sus intereses o derechos por incumplimiento de los contratos, obligaciones o cualquier otra normativa vinculante cuando se identifique que pueda tener relevancia suficiente.

D.- Denuncia formal

En el marco de este Código, tendrá la consideración de denuncia formal la comunicación de una presunta vulneración del Código de Conducta, por parte de cualquier persona vinculada al mismo, en función de su condición y funciones desarrolladas, con la pretensión de la subsanación, aplicación de medidas oportunas, y reparación consiguiente.

En el marco de este Código se posibilita realizar sugerencias, propuestas o proposiciones de cambio o mejora relacionadas con cualquier ámbito o proceso de la FEFC que contribuyan a incrementar la confianza y transparencia, a

fomentar la participación interna y a mejorar la calidad de la gestión de los procesos institucionales.

5.2.- Principios.

Los siguientes principios orientan el desarrollo y aplicación de este Código:

Buena fe: el principio de buena fe implica la convicción del emisor de la denuncia en cuanto a la veracidad y exactitud de la misma.

Presunción de inocencia: se presumirá la inocencia de las personas objeto de denuncia hasta que se pruebe su culpabilidad, de acuerdo al marco normativo interno de la FEFC y/o al marco jurídico legal aplicable, asegurando en todo caso las garantías necesarias para su defensa.

Confidencialidad e identificación: la FEFC tratará los datos personales recabados únicamente para aportar mayor valor y credibilidad a la sugerencia, queja, reclamación o denuncia recibida, así como para comunicar los resultados de su resolución, cumpliendo los requisitos que establece la Ley 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y guardará la debida confidencialidad sobre los mismos ante otras personas o instancias de la organización o fuera de ella que no intervengan en el proceso de gestión y resolución. La FEFC establece como voluntad que los emisores de sugerencias, quejas, reclamaciones o denuncias habrán de identificarse, aportando los datos y pruebas que consideren importantes. No obstante, conforme a la Directiva de la Unión Europea, se atenderán igualmente las que sean presentadas anónimamente.

No victimización: la FEFC no tomará ninguna medida disciplinaria ni acción legal contra el emisor de una denuncia de buena fe y se reservará el derecho de emprender, previa consulta a Asesoría Jurídica, acciones legales o disciplinarias contra aquel que tome una represalia contra el emisor de la misma.

Compromiso organizacional:

- La FEFC acusará recibo de todas las denuncias recibidas, las gestionará con la mayor prontitud posible e informará de su resolución a los afectados.
- Cuando haya razones o indicios que lleven a pensar que la denuncia se ha presentado de mala fe o sin el debido fundamento, se desestimarán su seguimiento y se informará al emisor de los motivos de la desestimación.

- Cualquier denuncia presentada con mala fe será considerada falta disciplinaria.
- La FEFC se reservará el derecho de emprender, previa consulta a la Asesoría Jurídica y, en su caso, con el Patronato, acciones legales contra el emisor de una denuncia de mala fe.
- La FEFC gestionará todas las denuncias de acuerdo con las políticas y procedimientos internos y de conformidad con el marco jurídico-legal.

Coherencia institucional:

- La FEFC responderá siempre desde un enfoque constructivo y acorde con sus valores a las denuncias y sugerencias recibidas.
- La FEFC garantizará la objetividad en la gestión de las denuncias y sugerencias, y actuará consecuentemente ante cualquier conflicto de intereses.

5.3.- Presentación.

Las denuncias (o en su caso sugerencias) deberán presentarse por escrito. En el caso de que el emisor opte por identificarse, lo hará indicando como mínimo su nombre y apellidos y un canal para mantener la comunicación por escrito. La denuncia anónima deberá permitir un canal de comunicación al efecto.

Para ello se habilita la dirección postal y electrónica correspondiente:

Presidente del Patronato / Dirección General de la Fundación Educativa Francisco Coll (a decidir)

Travesía de San Isidoro de Sevilla 7, Portal 2 Local
28005 Madrid
canaldenuncias@fefcoll.org

Tras la recepción, el responsable acusará recibo por escrito en un plazo máximo de 10 días y se trasladará la queja, reclamación o denuncia formal para su seguimiento y resolución a la instancia responsable a la mayor brevedad posible. Además, se informará de la denuncia a las personas afectadas. Si la denuncia se encuentra en alguno de los supuestos descritos a continuación se desestimarán su seguimiento y se informará por escrito a su emisor:

- Cuando no esté suficientemente fundamentada o argumentada.
- Cuando su emisor no permita el acceso, directo o indirecto, a medios de verificación suficientes para su seguimiento.
- Cuando el emisor no indique un canal de comunicación por escrito.
- Cuando haya indicios o evidencias que lleven a pensar que se trata de una denuncia presentada de mala fe.

5.4.- Investigación

La FEFC solicitará al emisor toda la información y documentación de soporte que considere necesaria para el análisis y resolución de la denuncia. El emisor deberá facilitar toda la información y documentación solicitada. En caso de no tener acceso directo a ella, deberá indicar u orientar acerca de las fuentes de acceso. Una vez se haya recabado toda la información y documentación de soporte se procederá a su análisis para poder resolver la denuncia.

5.5.- Resolución

Tras la investigación se alcanzará una conclusión sobre la denuncia; si procede, se identificarán recomendaciones y medidas correctivas, y el responsable informará por escrito al emisor de la denuncia y a las personas afectadas de lo siguiente:

- La resolución alcanzada
- Las medidas correctivas propuestas
- El cronograma y los responsables para su aplicación.

Siempre que sea posible y se considere oportuno, se podrá invitar al emisor de la denuncia a proponer acciones de mejora con el fin de evitar que situaciones similares se repitan en el futuro.

En ocasiones podrá ser necesario notificar la resolución a terceras partes involucradas. Si la resolución confirmase un comportamiento irregular o ilícito por parte de un miembro de la FEFC, una persona trabajadora, colaboradora, o voluntaria, la FEFC aplicará la normativa correspondiente y se reservará el derecho de emprender acciones legales contra dicha persona, previa consulta con la Asesoría Jurídica.

5.6.- Apelación

Cuando el emisor de la denuncia, o las personas afectadas, no estén conformes con su resolución o con la definición y aplicación de las acciones correctivas podrán apelar para su revisión al **Patronato (máximo responsable)**. En ese momento el Patronato podrá:

- Si la apelación se encuentra en alguno de los supuestos de desestimación directa descritos anteriormente, se desestimarán su seguimiento y se informará por escrito al emisor.
- Si el seguimiento que en primera instancia recibió la denuncia no fue adecuado o si la resolución alcanzada no fue correcta, se pedirá reabrir el caso y se aplicará de nuevo el procedimiento de seguimiento y resolución establecidos en el presente Código.

- Si el seguimiento fue adecuado y la resolución fue correcta, se desestimará la apelación y se informará por escrito al emisor.

5.7. Deber de informar

Todos los miembros del personal tienen el deber de informar conductas graves contrarias a lo dispuesto en este código, ya sea de forma directa a su responsable inmediato, o, en todo caso a la dirección general de la FEFC o por medio del canal de denuncias.

Toda persona que tenga conocimiento de una situación de violencia ejercida sobre un menor o un adulto vulnerable deberá comunicarlo de forma inmediata a la autoridad competente (Fiscalía o Policía Nacional).

