

DIRECTRICES

para el diseño y uso eficaz de códigos
de conducta para docentes

Muriel Poisson



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



Instituto Internacional de
Planeamiento de la Educación



DIRECTRICES

para el diseño y uso eficaz
de códigos de conducta para docentes

DIRECTRICES

para el diseño y uso eficaz
de códigos de conducta
para docentes

Muriel Poisson

Las ideas y puntos de vista expresados en esta publicación son los del autor y no representan necesariamente los de la UNESCO o el IIEP. Las designaciones empleadas y la presentación del material no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la UNESCO o el IIEP con respecto a la situación legal de cualquier país, territorio, ciudad o área, o sus autoridades, o con respecto a sus fronteras o límites.

La publicación del presente estudio se ha financiado gracias a una subvención concedida por la UNESCO y a las aportaciones voluntarias de varios de sus Estados miembros, que aparecen enumerados al final del volumen.

© UNESCO 2019



Este artículo se publicó por primera vez en inglés en 2009. También está disponible en francés. Esta publicación está disponible en acceso abierto bajo la licencia Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Al utilizar el contenido de esta publicación, los usuarios aceptan estar sujetos a los términos de uso del Repositorio de Acceso Abierto de la UNESCO (www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en). La presente licencia se aplica exclusivamente al contenido textual de la publicación.

Publicado por:
Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación
7-9, rue Eugène Delacroix, 75116 París, Francia info@iiep.unesco.org
www.iiep.unesco.org

Traducción al español
España. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación
Oficina de Interpretación de Lenguas. Secretaría General Técnica
Plaza de la Provincia, 1. Edificio moderno. 3.ª planta. 28071 MADRID

Diseño de la portada: Sébastien Girard/Emmanuelle Sans
Foto de portada: Curt Carnemark/Banco Mundial
Diseño gráfico: Sébastien Girard/Emmanuelle Sans. Editado por 3 D Créations
ISBN: 978-92-803-3336-7

DIRECTRICES

para el diseño y uso eficaz
de códigos de conducta
para docentes

Muriel Poisson



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



Instituto Internacional de
Planeamiento de la Educación



El presente documento ha sido elaborado por Muriel Poisson, especialista de programas del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IPE-UNESCO), y fue revisado por los siguientes participantes en el taller de expertos celebrado en Montreal los días 30 y 31 de marzo de 2009:

Cassandra Da Silva, Nora Fyles, Jacques Hallak, Arpi Hamalian, Micheline Jacques, Odette Langlais, Katie Macentee, Claudia Mitchell, Sabrina Perronnet, Liz Rivard, Clara Schneider, Shaheen Shariff y Shirley Van Nuland.

Esta obra ha contado con el apoyo de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA, por sus siglas en inglés).

ÍNDICE

Cómo usar las directrices:

La información más relevante de las presentes directrices se encuentra recopilada en el texto principal y en los recuadros explicativos. Para obtener información más detallada sobre los distintos aspectos, se remite al lector a los anexos Recursos y Herramientas.

PARTE 1. DIRECTRICES

¿Por qué son importantes estas directrices?	13
1. Definición de código de conducta	15
2. Formulación del contenido del código	19
3. Elaboración del código	25
4. Aprobación del código	29
5. Difusión y promoción del código	31
6. Aplicación eficaz del código	35
7. Comunicación y sanción de faltas profesionales	39
8. Revisión del código y evaluación de sus efectos	43
Desafíos para conseguir un entorno propicio	47


PARTE 2. RECURSOS

1. Glosario de términos	51
2. Código de ética del educador panameño, Panamá	52
3. Código deontológico, Sudáfrica	57
4. Código de profesionalidad y conducta, Escocia (Reino Unido)	61
5. Código ético y principios deontológicos para la profesión docente en Florida (EE. UU.)	63
6. Cartel del código ético de los docentes inscritos, Nueva Zelanda	67
7. Módulos de formación de docentes, Victoria (Australia)	68
8. Procedimiento de tramitación de quejas, New Brunswick (Canadá)	72
Bibliografía seleccionada	74

PARTE 3. HERRAMIENTAS

1. Planificación de la elaboración del código	79
2. Aspectos fundamentales del proceso de consultas	80
3. Diseño de un plan estratégico de comunicación	83
4. Curso de ética para docentes	86
5. Técnicas de evaluación de encuestas a la comunidad	88
6. Encuestas de seguimiento: modelo de cuestionario	90



A photograph of three young girls in a classroom or community center. The girl in the center is wearing a yellow dress and looking towards the left. The girl on the right is wearing a blue dress with a white and black patterned collar and is looking down at a box of biscuits on a table. The girl on the left is partially visible, wearing a yellow and black patterned dress. The box is red and white with a logo and text in a non-Latin script. The background is a plain, light-colored wall.

PARTE 1 DIRECTRICES

¿POR QUÉ SON IMPORTANTES ESTAS DIRECTRICES?

El principal objetivo del movimiento Educación para Todos (EPT) es garantizar que todos los niños y niñas logren obtener los conocimientos y las destrezas necesarios para mejorar sus vidas y contribuir al desarrollo de sociedades más igualitarias y pacíficas. El ‘imperativo de calidad’ es fundamental en este contexto, tal y como se pone de manifiesto en el Objetivo n.º 6 del Marco de Acción de Dakar, por el que los países se comprometen a mejorar todos los aspectos de la calidad de la educación.

Los planes de mejora educativa suelen centrarse más en datos cuantitativos, tales como las horas de clase, el número de alumnos y alumnas por aula, las infraestructuras e instalaciones, el material didáctico y la cualificación del profesorado, que en **factores intangibles** como:

- el compromiso de los docentes y el resto del personal con su profesión;
- su capacidad de ayudar a todos los alumnos y alumnas a materializar su potencial;
- su conducta ética y profesional y su buen juicio.

No obstante, estos factores son fundamentales para conseguir una educación de calidad para todos y fomentar valores universales como la honradez, la integridad y el civismo.

Para aumentar el grado de profesionalización de los docentes y del resto del personal, los países han elaborado **códigos profesionales de conducta en el sector de la educación**, que se suman a las disposiciones legales generales aplicables a todos los empleados públicos. Dichos códigos constituyen una piedra angular de la calidad de la enseñanza y un avance hacia la excelencia educativa en varios aspectos:

- Al mejorar los entornos educativos y de aprendizaje, pueden aumentar la calidad de la interacción entre docentes y alumnado en el aula, así como contribuir a disminuir las faltas profesionales.
- Al fomentar la ética, pueden garantizar que todos los ciudadanos compartan los mismos valores.

La mayoría de los países cuenta con este tipo de códigos, ya sea en forma de código claramente formulado, de diversos textos normativos, leyes, reglamentos, directrices o de normas implícitas, entre otros. En otros países, todavía están pendientes de aprobación a nivel nacional (o regional o provincial, en el caso de los sistemas federales). Pero incluso cuando existen, su **efecto** es en ocasiones **dudoso** como consecuencia de una serie de factores, tales como:

- la dificultad de acceder al código o el desconocimiento de su existencia;
- las dificultades para entenderlo;
- la inadecuada formación del profesorado;
- la imposibilidad de hacer cumplir el código;
- el desconocimiento de los procedimientos para presentar quejas, etc.

Estas directrices se han elaborado para:

- guiar a los países en el correcto diseño de un código (o en la revisión del ya existente), de forma que este pueda ser una herramienta útil que contribuya de manera eficaz a la regulación de la conducta del personal (más concretamente, de la conducta de los docentes de las escuelas);
- ayudar a los países a establecer los mecanismos necesarios para garantizar la difusión, la aplicación y el seguimiento adecuados del código en todos los niveles del sistema (incluida su incorporación a la formación y el desarrollo profesional del profesorado).

Las directrices se dirigen a:

- actores nacionales implicados (ministerios de educación, centros de formación del profesorado, sindicatos de docentes);
- actores locales implicados (directores de escuelas, docentes, alumnado, padres y madres, y asociaciones de madres y padres de alumnos).

En vista de la importancia de los docentes en el proceso educativo y de la singular posición de confianza e influencia que ocupan, especialmente respecto del alumnado, las directrices **se centrarán** sobre todo en los profesores de educación primaria y secundaria, aunque sus recomendaciones podrían aplicarse a la profesión docente en su conjunto y a otros niveles de enseñanza.

Las directrices recogen las fases principales en la elaboración de cualquier código, esto es:

- 1 Definición de código de conducta
- 2 Formulación del contenido del código
- 3 Elaboración del código
- 4 Aprobación del código
- 5 Difusión y promoción del código
- 6 Aplicación eficaz del código
- 7 Comunicación y sanción de faltas profesionales
- 8 Revisión del código y evaluación de sus efectos

1. DEFINICIÓN DE CÓDIGO DE CONDUCTA

Contenido de esta sección:

- Definiciones básicas de código de conducta y enumeración de sus posibles objetivos para ayudar a los países a determinar claramente qué pueden esperar de estas directrices y de la aprobación de un código (o de la revisión del ya existente).
- Visión general de los sectores profesionales a los que va dirigido el código.

¿QUÉ ES UN CÓDIGO?

Un código de conducta es un conjunto de directrices—un documento escrito—elaborado por organismos públicos u organizaciones profesionales en el que se recogen las normas o valores éticos y los estándares de conducta profesional generalmente aceptados que deben respetar todos los miembros de una profesión.

IR AL RECURSO 1

OBJETIVOS DEL CÓDIGO

Su principal objetivo es proporcionar reglas de autodisciplina a quienes ejercen una determinada profesión mediante la formulación de normas éticas y de conducta profesional.

Un código de este tipo en materia de educación puede:

1. Guiar y apoyar a quienes ejercen la profesión docente:

- orientándolos en la toma de decisiones éticas basadas en una conciencia y justificación éticas;
- ayudándolos a resolver algunos de los dilemas éticos a los que deben enfrentarse;
- fijando expresamente unas reglas profesionales que guíen a los docentes en su actividad diaria.

2. Proteger a docentes y alumnado:

- protegiendo a los alumnos y alumnas del daño, discriminación, intimidación, acoso y humillación;
- manteniendo con integridad la posición de confianza y autoridad de los docentes respecto de sus alumnos o alumnas, sin que se produzcan situaciones de abuso de autoridad;
- destacando y acentuando las posibles repercusiones de las faltas profesionales de los miembros de la profesión en lo que a consecuencias disciplinarias se refiere;
- reconociendo los derechos de los docentes y mejorando sus condiciones de trabajo.

3. Servir para que los docentes alcancen y mantengan un alto grado de profesionalización:

- defendiendo su honor, dignidad, autoestima y prestigio;
- fomentando su dedicación, la eficacia de sus servicios y su compromiso profesional;
- promoviendo un sentimiento de identidad profesional entre ellos.

4. Fomentar la confianza y apoyo de los ciudadanos en la profesión docente:

- presentando una imagen positiva de ella;
- destacando la responsabilidad social y el compromiso público de la profesión con el alumnado y los padres y madres y, más allá de las aulas, con la comunidad en su conjunto;
- creando las condiciones que conduzcan al mejor servicio profesional posible.

DECLARACIÓN DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN SOBRE ÉTICA PROFESIONAL (EXTRACTOS)

Preámbulo

3. [...] El ejercicio de criterios responsables está en el centro de la actividad profesional, y las acciones del personal docente y de apoyo a la educación, dedicado, competente y comprometido a ayudar a cada alumno/a para que alcance su máximo potencial, son esenciales para proporcionar una educación de calidad;

5. La profesión docente puede beneficiarse enormemente de un debate sobre los valores fundamentales de la profesión. Una creciente toma de conciencia acerca de las normas y ética de la profesión puede contribuir a aumentar la satisfacción laboral del personal docente y de apoyo a la educación, a potenciar su prestigio y autoestima, y a incrementar el respeto de la sociedad hacia la profesión [...].

10. Compromisos con los estudiantes; el personal de la educación debe:

- respetar el derecho de todos los niños y niñas, en particular de sus estudiantes, a beneficiarse de las disposiciones que figuran en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los/as Niños/as, especialmente de las que se refieren a la educación;
- salvaguardar y promover los intereses y el bienestar de los/as estudiantes y esforzarse para proteger a los/as estudiantes de intimidaciones y de abusos físicos y psicológicos [...];
- proporcionar a los/as estudiantes un sentimiento de pertenencia a una comunidad basada en compromisos mutuos y en la que existe un lugar para todos y todas;
- ejercer su autoridad con justicia y compasión;
- asegurar que la relación privilegiada entre docentes y estudiantes no sea explotada en ningún sentido, particularmente para hacer proselitismo o para imponer un control ideológico [...].

Fuente: Internacional de la Educación. Texto íntegro disponible en: http://pages.ei-ie.org/worldcongress/2004/docs/WC03Res_DeclarationProfEthics_s.pdf

DESTINATARIOS DEL CÓDIGO

En vista de su importancia en el proceso educativo y de la singular posición de confianza e influencia que ocupan, sobre todo respecto del alumnado, el código debe centrarse en los docentes.

No obstante, dado que el objetivo del código es regular la conducta docente, es probable que afecte también a otras categorías de personal, especialmente las que desempeñan sus funciones dentro del centro educativo, por ejemplo, los directores de los centros, administradores, miembros del consejo escolar o inspectores de educación.

El código de conducta de la profesión docente debe aplicarse tanto a los funcionarios como al personal laboral y ha de estar orientado a los niveles de educación primaria y secundaria del sistema educativo.

En la educación infantil y terciaria pueden requerirse otros códigos que aborden cuestiones específicas más pertinentes en dichos niveles.

LISTA DE VERIFICACIÓN

- Los objetivos de los códigos han quedado claramente establecidos.
- Los destinatarios del código han quedado claramente identificados.

2. FORMULACIÓN DEL CONTENIDO DEL CÓDIGO

Contenido de esta sección: temas que deben incluirse en el código:

- Principales normas éticas que han de tenerse en cuenta.
- Estándares de conducta que la profesión espera de sus miembros.
- Sistema de presentación de quejas y de sanciones.

Para mantener el honor y la dignidad de la profesión y fomentar la calidad de la educación, los docentes deben respetar los valores éticos fundamentales y adoptar una conducta profesional adecuada. Por tanto, en todo código de conducta han de figurar dos elementos principales:

- las **normas o valores éticos** que deben sustentar la labor de los miembros de la profesión;
- sobre la base de los anteriores, las **normas de conducta profesional** que deben guiar la actividad diaria de los miembros de la profesión en su relación con los diversos actores implicados; entre ellos, los alumnos y alumnas, padres y madres, compañeros de trabajo y empleadores.

NORMAS ÉTICAS Y VALORES FUNDAMENTALES



**¡Promoción
de normas
éticas
universales!**

Las normas o valores éticos —conceptos como integridad, honradez, verdad, equidad y respeto por los demás— deben sustentar la labor de los miembros de la profesión.

En los comportamientos de muchos grupos sociales y culturas subyacen valores fundamentales similares. Estas normas éticas básicas y universales, que se recopilan en el gráfico de la página siguiente, deben guiar la conducta de los docentes y servir de inspiración para la elaboración de las normas profesionales que figuran más adelante.

IR A LOS RECURSOS 2 a 5

NORMAS DE CONDUCTA PROFESIONAL

Las normas de conducta profesional se fundamentarán en principios éticos y establecerán orientaciones específicas sobre el tipo de conducta profesional que la profesión espera de sus miembros. Estas guiarán a los docentes en sus relaciones diarias con los diversos actores implicados; entre ellos, el alumnado, padres y madres, compañeros de trabajo, directores de escuela y autoridades administrativas.

Las normas podrán ser de carácter ‘autorregulador’ o ‘autodisciplinario’ y servirán para orientar a los miembros de la profesión docente y ayudarles a decidir ‘qué hacer’ y ‘qué no hacer’ en la vida real. En la tabla de las páginas 22 y 23 se proporcionan algunos ejemplos.

PRINCIPALES VALORES QUE DEBEN TENERSE EN CUENTA EN EL CÓDIGO



NORMAS DE CONDUCTA PROFESIONAL

RESPECTO DEL ALUMNADO	RESPECTO DE LOS PADRES Y MADRES Y DE LA COMUNIDAD
<p>Los docentes han de respetar los derechos y la dignidad de los alumnos, sin tener en cuenta su género, color, edad, raza, lugar de origen, idioma, orientación sexual, condiciones socioeconómicas, estado civil, religión, características físicas, discapacidad, etc.</p> <p>—</p> <p>No deben favorecer ni discriminar a ningún alumno/a, especialmente a la hora de corregir trabajos o exámenes (por nepotismo, pago de sobornos, discriminación sexual o por motivos religiosos, etc.).</p> <p>—</p> <p>No deben falsear ni suprimir intencionadamente contenidos docentes relevantes del plan de estudios del alumno/a.</p> <p>—</p> <p>Deben prohibir la violencia física, verbal, psicológica o sexual ejercida contra cualquier alumno/a, ya sea de forma forzosa o consentida (especialmente la violencia de género).</p> <p>—</p> <p>No utilizarán la relación profesional con los alumnos en beneficio propio.</p> <p>—</p> <p>No acosarán, sexualmente ni de otro modo, a los alumnos.</p> <p>—</p> <p>No presionarán a los alumnos para que se apunten a otros cursos de pago.</p> <p>—</p> <p>No cobrarán tasas ilegales a los alumnos (de matrícula, de examen, etc.).</p> <p>—</p> <p>No facilitarán información confidencial del alumnado, excepto en casos muy concretos en los que ello redunde en beneficio del menor.</p>	<p>Los docentes se comportarán de manera respetuosa con los valores, las creencias y las costumbres de los padres y madres y de la comunidad en general.</p> <p>—</p> <p>No aceptarán regalos, favores ni actos de hospitalidad que puedan influir en sus decisiones.</p> <p>—</p> <p>No utilizarán su posición profesional para lucrarse personalmente ofreciendo bienes o servicios a los padres y madres o a la comunidad.</p> <p>—</p> <p>Respetarán el derecho de los padres y madres a preguntar, consultar y obtener información, en favor del interés superior de sus hijos e hijas.</p>

QUÉ DEBERÁ CONTEMPLAR EL CÓDIGO

RESPECTO DE LOS COMPAÑEROS	RESPECTO DE LOS EMPLEADORES	RESPECTO DE LA PROFESIÓN
<p>Se abstendrán de minar el prestigio o la autoridad de sus compañeros de trabajo.</p> <p>—</p> <p>No cuestionarán la competencia ni el prestigio profesional de sus compañeros, salvo en casos concretos justificados (para evitar o reducir riesgos graves que pongan en peligro la vida, la salud o la seguridad, en beneficio del bienestar de las personas, incluidos los alumnos y alumnas).</p> <p>—</p> <p>No socavarán la confianza de los alumnos y alumnas en otros docentes.</p> <p>—</p> <p>Emplearán un lenguaje apropiado y se comportarán correctamente cuando interactúen con sus compañeros.</p> <p>—</p> <p>Evitarán humillar y agredir (físicamente o de otro modo) a sus compañeros.</p> <p>—</p> <p>No acosarán sexualmente a ningún compañero/a.</p> <p>—</p> <p>No tomarán ninguna medida, guiados por el resentimiento o el beneficio personal, que tenga por objeto lograr el despido de otro docente.</p>	<p>No mentirán en sus declaraciones sobre sus cualificaciones y acreditaciones.</p> <p>—</p> <p>No se aprovecharán de sus relaciones personales para obtener contratos, ascensos o traslados.</p> <p>—</p> <p>No sobornarán ni ofrecerán regalos a funcionarios para obtener contratos, ascensos o traslados.</p> <p>—</p> <p>Ejercerán la docencia como actividad principal.</p> <p>—</p> <p>No desempeñarán ningún otro trabajo que pueda menoscabar la naturaleza y eficacia de su actividad docente.</p> <p>—</p> <p>No se ausentarán sin justificación.</p> <p>—</p> <p>No delegarán el ejercicio de su labor docente en alguien que no pertenezca a la profesión.</p> <p>—</p> <p>No acudirán a su lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol o las drogas.</p> <p>—</p> <p>No desviarán fondos destinados al centro educativo.</p> <p>—</p> <p>No sustraerán equipos ni material del centro educativo.</p> <p>—</p> <p>Se abstendrán de tratar asuntos oficiales o confidenciales con terceros no autorizados.</p>	<p>Defenderán con su conducta el honor y el prestigio de la profesión.</p> <p>—</p> <p>Se esforzarán por alcanzar y mantener el mayor nivel posible de competencia profesional, de forma constante y sistemática.</p> <p>—</p> <p>Actualizarán y mejorarán periódicamente sus conocimientos profesionales.</p> <p>—</p> <p>Contribuirán al crecimiento profesional de sus compañeros compartiendo con ellos información e ideas.</p>

Un código de conducta para docentes no tiene por qué regular todos estos aspectos al mismo tiempo. Una reflexión profunda en cada país servirá para determinar qué elementos esenciales deben abordarse.

En concreto, el código debe centrarse en aquellas conductas que constituyen el principal obstáculo para acceder a la educación en cada país, así como para garantizar la calidad, la equidad y la ética en el sector de la enseñanza.

Por otra parte, deben definirse claramente los derechos de carácter general reconocidos a los docentes, en su calidad de profesionales y empleados, y el fundamento jurídico de los mismos.

DERECHOS DE CARÁCTER GENERAL DE LOS DOCENTES

Entre los derechos de carácter general de los docentes, como profesionales y empleados, se encuentran, por ejemplo:

- el derecho a una valoración imparcial de sus candidaturas a puestos para los que estén cualificados;
- el derecho a recibir un trato correcto en el ejercicio de sus funciones docentes;
- el derecho a negarse a desempeñar tareas no profesionales que no estén relacionadas con sus obligaciones como docentes;
- el derecho a expresar libremente sus opiniones y sugerencias respecto de la gestión del centro educativo;
- el derecho a ser informados de los procedimientos de evaluación que les afecten y a opinar sobre ellos;
- el derecho a la intimidad;
- la protección frente a la violencia física o verbal.

Además, el código deberá establecer claramente los mecanismos para comunicar y sancionar las faltas profesionales (véase la *Sección 7*, páginas 40 a 42).

LISTA DE VERIFICACIÓN

- El código tiene en cuenta temas y cuestiones esenciales.
- El código se aplica a la práctica profesional diaria de los docentes.
- El código está formulado de manera precisa.
- El código aborda cuestiones de género.

3. ELABORACIÓN DEL CÓDIGO

Contenido de esta sección:

- La importancia de planificar la elaboración del código adoptando un enfoque participativo.
- Recomendaciones para hacer partícipes del proyecto a los docentes y a sus sindicatos.

EL EQUIPO CENTRAL

Debe crearse un equipo central para elaborar el código o revisar el ya existente.

Si no se toma ninguna iniciativa de forma centralizada, los actores que trabajan en las escuelas pueden iniciar el proceso a nivel local con el asesoramiento de la comunidad.

COMPOSICIÓN DEL EQUIPO CENTRAL

El equipo central debe incluir a las diversas partes implicadas para garantizar que se reflejan las distintas perspectivas de la profesión, por ejemplo:

- funcionarios de la administración educativa;
- representantes del mundo académico;
- representantes jurídicos y sindicales;
- directores y administradores de centros educativos;
- profesores (de ambos sexos);
- asociaciones de madres y padres de alumnos;
- comités escolares y de estudiantes.

Las mujeres y los representantes de grupos minoritarios deben estar debidamente representados.

Ha de existir un correcto equilibrio entre el mundo académico (juristas incluidos) y profesionales experimentados (incluidos los expertos en elaboración de material educativo).

El equipo central debe desarrollar un plan detallado para diseñar el código, lo que incluye:

- el estudio de las leyes y reglamentos aplicables a la profesión docente en el país de que se trate;
- el análisis de los códigos vigentes (incluido cualquier código existente en el país de que se trate);
- la realización de encuestas, estudios monográficos (por ejemplo, de casos que presenten especiales dificultades éticas) e informes;
- la movilización de diversas partes implicadas y la recopilación de sus aportaciones;
- la redacción del borrador del código;
- la aplicación del borrador del código en una prueba piloto;
- la finalización del código, basándose en los comentarios recibidos y los resultados de la fase piloto.

Dicho plan debe definir claramente cómo se han de compartir las responsabilidades de elaboración del código entre las diversas partes implicadas, a nivel central y local, con el fin de fomentar la implicación en todos los ámbitos (centros educativos, docentes y comunidades).

IR A LA HERRAMIENTA 1

INVOLUCRAR A LAS DISTINTAS PARTES IMPLICADAS

El equipo central debe adoptar un enfoque participativo para generar un sentimiento de pertenencia entre la comunidad educativa fomentando la participación de:

- los docentes y sus sindicatos, que, en consecuencia, estarán más capacitados y dispuestos a usar el código;
- las comunidades escolares (incluidos alumnos y alumnas, padres y madres, etc.), a las que ha de alentarse a seguir actuando en el proceso educativo.

**¡Docentes
y sindicatos
en primera
línea!**

IMPLICAR A LOS DOCENTES

La participación de los profesores es indispensable para:

- aportar situaciones de la vida real (cuestiones reales y problemas y dificultades en el ámbito escolar en los que ellos tienen un papel central);
- aprovechar su experiencia para crear normas y estándares adecuados;
- considerar la naturaleza evolutiva de la docencia (y el trabajo de otros actores en el ámbito escolar);
- que puedan reflexionar y revisar sus propias opiniones y prácticas profesionales.

Las consultas a las distintas partes implicadas, en especial a los sindicatos de docentes, pueden realizarse de diversas formas; por ejemplo, mediante entrevistas, grupos de debate o reuniones escolares.

Debe consultarse a las mujeres y a los representantes de minorías, especialmente teniendo en cuenta la gran preocupación que suscita la experiencia cotidiana de las niñas y mujeres en los centros educativos.

Aunque algunas partes puedan mostrar reticencias, el proceso de construcción de un código debe ir avanzando a medida que aumenta el grado de participación.

IR A LA HERRAMIENTA 2

REDACCIÓN Y FINALIZACIÓN DEL CÓDIGO

El equipo central redactará un *borrador del código*, basándose en todas las aportaciones recibidas y analizadas. Dicho *borrador* deberá difundirse ampliamente entre la comunidad docente y fuera de ella para recabar comentarios.

Debe invitarse a los profesores y miembros de la comunidad escolar a expresar su opinión sobre el borrador del código; por ejemplo, en talleres, seminarios o mediante un formulario de evaluación en línea.

CÓMO ESTRUCTURAR LAS OPINIONES

Las siguientes preguntas pueden ayudar a estructurar las opiniones:

- ¿Qué aspectos de las normas de comportamiento le parecen bien?
- ¿Qué aspectos de estas normas no le gustan?
- ¿Recogen estas normas de comportamiento todos los elementos importantes y pertinentes de la función docente?
- ¿Qué falta en las normas?
- ¿Se han incluido elementos innecesarios en las normas? En ese caso, ¿cuáles?

Antes de concluir el proceso, el borrador del código debe probarse en una fase piloto (por ejemplo, en seminarios locales), y a continuación se revisará y finalizará de acuerdo con los resultados.

En todo caso, aunque una participación amplia exige tiempo, la aprobación del código debe realizarse de inmediato tras finalizar el borrador.

LISTA DE VERIFICACIÓN

- Se facilitan los recursos adecuados, un plazo suficiente y expertos locales para la preparación del código.
- Se consulta a los principales actores sobre el diseño del código.
- Los principales actores acuerdan participar en el proceso.
- Se ha invertido un gran esfuerzo en conciliar los diferentes puntos de vista de las partes implicadas.
- El código no refleja únicamente el punto de vista de la Administración Pública.

4. APROBACIÓN DEL CÓDIGO

Contenido de esta sección:

- Pasos para garantizar que el nuevo código redactado sea aceptado formalmente por toda la profesión docente.
- Establecimiento de la condición jurídica del código.
- Aprobación formal del código.
- Facilitar la adhesión al código de todos los docentes de primaria y secundaria.

ESTABLECIMIENTO DE LA CONDICIÓN JURÍDICA DEL CÓDIGO

¡Establecer la base jurídica del código!

La Administración Pública y las organizaciones de profesores deben acordar la condición jurídica del código, que ha de quedar claramente delimitada con referencia a las leyes, reglamentos y directivas que definen el ejercicio de la profesión docente.

El código ha de ser vinculante para los organismos de acreditación y certificación del profesorado.

Debe aprobarse una norma legal que especifique el órgano judicial competente para juzgar a quien cometa una falta profesional grave.

APROBACIÓN FORMAL DEL CÓDIGO

Los funcionarios del Ministerio de Educación y de otros ministerios y organismos nacionales/estatales con competencias educativas deben aprobar formalmente el código y publicar una declaración afirmando que es conforme con las políticas educativas nacionales.

Se alentará a los sindicatos de docentes a que adopten formalmente el código.

ADHESIÓN OFICIAL AL CÓDIGO

La comisión del servicio docente (de existir) o los organismos de acreditación y certificación del profesorado deben pedir a sus miembros que se adhieran al código.

Todos los profesores han de firmar un ejemplar del código al aceptar un puesto docente.

LISTA DE VERIFICACIÓN

- La aplicación del código está sustentada por la legislación.
- Los docentes de primaria y secundaria se adhieren oficialmente al código.

5. DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL CÓDIGO

Contenido de esta sección:

- Sugerencias para sensibilizar a las distintas partes implicadas sobre la importancia del código.
- Importancia de que el código resulte fácil de entender.
- Difusión del código de forma ordenada, utilizando varios canales de comunicación.

UN CÓDIGO FÁCIL DE USAR

¡Una herramienta simple, relevante y funcional!

El código debe ser simple, claro, fácil de leer e inteligible para un amplio número de destinatarios (incluidos tanto los profesionales como los usuarios del servicio) y debe evitar cualquier ambigüedad.

El documento principal debe ser conciso y no tener una extensión superior a dos páginas.

Los documentos adjuntos pueden incluir la justificación para elaborar el código y la descripción de los sistemas sancionadores. No deben extenderse más de diez páginas.

EL TONO DEL CÓDIGO

El código debe adoptar un estilo directo en el que se combinen:

- un tono inspirador, especialmente al presentar las normas éticas que han de seguirse;
- un tono prescriptivo (lo que debe hacerse), especialmente al presentar las normas de comportamiento exigidas, así como las sanciones aplicables;
- un tono prohibitivo (lo que no debe hacerse), especialmente en lo referente a las faltas profesionales muy graves (violencia, abuso sexual, etc.).

Exhaustivo y pormenorizado. El código debe ser exhaustivo, específico y dar descripciones suficientemente pormenorizadas de las faltas profesionales y las sanciones correspondientes; se evitará cualquier imprecisión.

Concreto y práctico. El código debe ser concreto y práctico; se evitará el lenguaje burocrático o legalista.

Traducción del código. El código debe traducirse a las distintas lenguas del país.

Contexto del código. El código debe reflejar el contexto del lugar en el que se aplica y, si procede, hacer referencia a las diferentes categorías de docentes.

CREACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO DE COMUNICACIÓN

Debe trazarse un plan estratégico de comunicación, especificando:

- los documentos exactos que se difundirán (el código y sus documentos adjuntos);
- los objetivos de la campaña de información y promoción,

- el público destinatario;
- los principales mensajes que han de transmitirse;
- los canales de comunicación que se usarán;
- el calendario pormenorizado de las actividades planeadas.

IR A LA HERRAMIENTA 3

PRESENTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO

El código debe presentarse en un acto público.

Deben realizarse **sesiones de sensibilización** para que todas las partes implicadas se comprometan a aplicar el código; dichas sesiones incluirán a mujeres y niñas.

Dirigir una **circular** a todos los centros de enseñanza es un sistema excelente para alentarlos a adoptar el código entre su personal docente y asesorarlos sobre cómo proceder.

¡Facilitar el acceso al código!

CÓMO DIFUNDIR EL CÓDIGO

El código debe difundirse ampliamente:

- mediante comunicación directa (foros, talleres, seminarios, etc.), correo postal, Internet, boletines, prensa escrita, televisión o radio;
- carteles que muestren los principales aspectos del código y que se enviarán para ser exhibidos en todos los centros educativos del país, incluidos aquellos en zonas periféricas;
- a través de la Administración central, regional o local;
- a través de la comisión del servicio docente (de existir);
- en los centros de formación del profesorado y en las escuelas de magisterio;
- mediante los servicios de inspección;
- entre el personal de los centros educativos (especialmente los docentes);
- entre los sindicatos de docentes;
- entre las comunidades;
- entre los movimientos políticos comunitarios y organizaciones de la sociedad civil.

Debe alentarse a los centros educativos a que difundan el código entre el público general (alumnado, padres y madres, comunidad).

IR AL RECURSO 6

LISTA DE VERIFICACIÓN

- El código es de fácil comprensión.
- Hay suficientes recursos para una amplia difusión del código.
- Los docentes de primaria y secundaria tienen conocimiento del código.
- El público general también sabe de su existencia.

6. APLICACIÓN EFICAZ DEL CÓDIGO

Contenido de esta sección:

- Creación de una comisión o consejo para garantizar la correcta aplicación del código.
- Aplicación del código.
- Formación de los miembros de la profesión.
- Fomento de la elaboración de materiales de apoyo y actividades educativas para ayudar a desarrollar las capacidades de las diversas partes implicadas.

CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LAS ENTIDADES DE SEGUIMIENTO

Debe crearse una comisión (o consejo) para realizar el seguimiento de la aplicación del código, que tendrá una representación equilibrada de las diversas partes implicadas para garantizar que se reflejan las diversas perspectivas de la profesión.

¿QUIÉN DEBE FORMAR PARTE DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO?

- funcionarios de la administración educativa;
- representantes sindicales;
- asociaciones de madres y padres de alumnos;
- comités de alumnos y estudiantes.

La comisión de seguimiento podrá estar representada a nivel nacional, provincial o regional.

Cuando ya exista un órgano de control en el seno de la profesión docente, se le encomendará la tarea de seguimiento de la aplicación del código.

Los miembros de la comisión que juzguen las infracciones del código deberán recibir formación en cuestiones jurídicas y procedimientos disciplinarios y disponer de asesoramiento jurídico.

Deben preverse distintas instancias, en función de la gravedad de la infracción:

- un organismo administrativo disciplinario (como los consejos escolares);
- el órgano autorregulador interno de la profesión docente;
- los juzgados y tribunales, en caso de delito.

APLICACIÓN DEL CÓDIGO

La comisión (o consejo) debe facilitar a los docentes y a la comunidad escolar la información necesaria para la aplicación del código en las actividades cotidianas de los centros educativos.

La administración educativa debe alentar a los actores internos del centro escolar a utilizar el código como base o herramienta de referencia para las políticas y procesos escolares. Deben prepararse materiales apropiados para ayudar a la profesión docente y a la comunidad a comprender el código y conocer los mecanismos de presentación de quejas, tales como:

- folletos;
- un manual detallado;

- un repertorio de recursos;
- vídeos, etc.

Todo ello puede destinarse para uso individual o debates en grupo.

FORMACIÓN DE DOCENTES

Debe trazarse un detallado plan de planificación y refuerzo de las capacidades con el fin de realizar el seguimiento de la aplicación del código.

Dicho plan incluirá una sección dirigida a determinadas partes implicadas en la profesión docente, entre ellas:

- autoridades administrativas del ámbito escolar, en especial los directores de los centros e inspectores de educación;
- los propios docentes.

Se especificará claramente el papel de los programas de formación del profesorado y de las escuelas de magisterio en el refuerzo de las capacidades de los docentes para integrar el código en su ejercicio profesional.

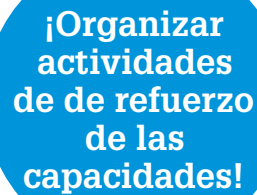
La enseñanza del código debe incorporarse como asignatura obligatoria en el plan de estudios de la formación previa y continua de los administradores y directores de centros educativos, docentes e inspectores de educación.

El código debe considerarse un elemento fundamental para mejorar las cualificaciones y profesionalidad de los profesores.

Para fomentar la adecuada aplicación del código, los programas educativos deben incluir las actitudes, conocimientos y destrezas que se requieren de los profesores, así como combinar distintos enfoques pedagógicos, como:

- presentaciones;
- debates en grupo;
- juegos de rol;
- simulacros, etc.

Los sindicatos de docentes han de formar a sus miembros en lo referente al código, recalcando el papel fundamental que desempeñan los docentes en la difusión de valores éticos en la sociedad.



¡Organizar actividades de de refuerzo de las capacidades!

IR A LA HERRAMIENTA 4

IR AL RECURSO 7

LISTA DE VERIFICACIÓN

- Los organismos públicos y los docentes (o sus representantes) apoyan la aplicación del código.
- No existen retrasos burocráticos ni parcialidad en la aplicación del código (intervención de las autoridades locales o sindicatos de profesores indirectamente vinculados con partidos políticos).
- Se han movilizado los recursos necesarios para la aplicación del código.

7. COMUNICACIÓN Y SANCIÓN DE FALTAS PROFESIONALES

Contenido de esta sección:

- Directrices para la implantación de procedimientos de presentación de quejas y medidas disciplinarias.
- Recomendaciones para la creación de órganos autónomos y representativos.
- Distintas sanciones que pueden imponerse.

SISTEMA CORRECTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Los documentos adjuntos al código deben especificar claramente los sistemas de comunicación y sanción de faltas profesionales.

Para atender cualquier cuestión relativa a la aplicación del código, puede dedicarse un buzón de correo o una línea telefónica para los directores de centros y docentes.

Las autoridades administrativas tendrán la obligación de informar de las faltas profesionales graves (por ejemplo, malas prácticas en relación con exámenes, consumo de drogas y acoso sexual).

Debe alentarse a la comunidad escolar (alumnado, padres y madres, etc.) a comunicar cualquier vulneración del código.

Se recomienda encarecidamente realizar un seguimiento y supervisión de la aplicación del código de forma regular, teniendo presente las dificultades que presentan las regiones periféricas.

TRATAMIENTO DE LAS QUEJAS

¡Sancionar debidamente las faltas profesionales!

En el seno de la comisión (o consejo) que supervisa la aplicación del código debe crearse un comité mixto responsable de recibir, examinar y dar respuesta a las quejas.

Los sindicatos de docentes deben tomar parte en el comité mixto, ya sea como miembros de pleno derecho u observadores, de acuerdo con la condición de sus miembros (elegidos o designados).

¿QUIÉN PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA?

Todos los actores del sector educativo tendrán derecho a presentar una queja, incluidos:

- los alumnos y alumnas;
- los docentes;
- los padres y madres (o las asociaciones de madres y padres de alumnos);
- los directores de centros educativos;
- el personal no docente;
- los miembros del consejo escolar;
- las autoridades administrativas.

Las quejas pueden hacerse llegar a los funcionarios pertinentes a través de diversos medios: por escrito, por teléfono (líneas dedicadas) o por correo electrónico.

Se debe garantizar la seguridad de quien interpone la queja y facilitarle asesoramiento.

Las quejas deben investigarse y responderse a la mayor brevedad.

Siempre que surja alguna controversia, una supuesta falta profesional, o se presente una queja, una unidad de investigación deberá, como parte de la estructura mencionada:

- interrogar a las partes involucradas;
- llevar a cabo una investigación en el centro;
- preparar un informe que recoja los hechos, el proceso de investigación, los resultados y sus recomendaciones.

El proceso de investigación y la resolución deben registrarse por escrito.

RECOMENDACIÓN CONJUNTA DE LA OIT Y LA UNESCO RELATIVA A LA SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE, 1966

- 50.** Todo educador debería gozar en cada etapa del proceso disciplinario de garantías equitativas, que deberían comprender especialmente:
- (a) El derecho a ser informado por escrito de los reproches que se le hacen y de los hechos en que se fundan tales imputaciones;
 - (b) El derecho a conocer sin restricciones el contenido del expediente;
 - (c) El derecho a defenderse y a ser defendido por un representante de su elección y de contar con el tiempo suficiente para preparar su defensa;
 - (d) El derecho a ser informado por escrito de las decisiones que se tomen respecto de él, así como de los motivos;
 - (e) El derecho a interponer apelación ante las autoridades y órganos competentes claramente determinados.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1966.

Texto íntegro disponible en línea en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-sector/documents/normativeinstrument/wcms_368973.pdf

APLICACIÓN DE SANCIONES DIVERSAS

Un código de conducta solo es eficaz si va acompañado de sanciones adecuadas. Para que se aplique satisfactoriamente, las infracciones del código deben tratarse debidamente y el comité mixto debe imponer sanciones claras.

¿QUÉ TIPO DE SANCIONES PUEDEN IMPONERSE?

En función de la gravedad de la falta profesional, se considerarán distintas sanciones:

- medidas disciplinarias (por ejemplo, advertencia, amonestación, multa o traslado);
- eliminación del registro de profesores;
- reincorporación, en el supuesto de una resolución absolutoria.

Deben reconocerse y repararse íntegramente los daños a las víctimas.
Se hará pública la naturaleza de las sanciones impuestas.

Se pondrá a disposición un sistema de recursos, en el caso de disconformidad con la resolución.

Se creará y mantendrá una base de datos de las repercusiones de las infracciones del código y de las medidas correctivas tomadas.

IR AL RECURSO 8

LISTA DE VERIFICACIÓN

- El código se considera eficaz.
- El código puede llevar a acciones judiciales.
- El público general conoce (o está familiarizado con) los procedimientos para presentar una queja.
- No existe temor a presentar quejas.
- Se aplican sanciones oportunas y suficientes.

8. REVISIÓN DEL CÓDIGO Y EVALUACIÓN DE SUS EFECTOS

Contenido de esta sección:

- Revisión periódica del código.
- Evaluación de sus efectos.
- Diversos enfoques para el seguimiento de su correcta aplicación.
- Sistemas de autoevaluación: cuestionario.

REVISIÓN PERIÓDICA DEL CONTENIDO DEL CÓDIGO

Las revisiones periódicas son esenciales para ‘revitalizar el código’.

Debe ser revisado y modificado periódicamente (cada tres a cinco años) para garantizar que:

- es pertinente;
- aborda las principales cuestiones a las que se enfrenta el sistema;
- se ajusta a los principios jurídicos vigentes y a las modificaciones legislativas;
- la profesión docente lo ha adoptado debidamente.



¡Revitalizar el código!

En el marco de esta revisión, debe ponerse en marcha un nuevo proceso participativo, similar al expuesto anteriormente.

PREGUNTAS ESENCIALES PARA EL PROCESO DE REVISIÓN

El proceso de revisión puede orientarse mediante preguntas como:

- ¿Con qué grado de precisión refleja el código la ética actual de la profesión?
- ¿Se expresan con suficiente claridad los conceptos y mensajes?
- ¿El lenguaje es preciso?
- Basándose en lo anterior, ¿qué cambios propondría hacer en el código?

La versión revisada del código debe difundirse ampliamente (véase la *Sección 5* relativa al plan estratégico de comunicación, páginas 32 a 33).

EVALUACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA APLICACIÓN

La comisión (o consejo) responsable del seguimiento debe realizar un análisis periódico y pormenorizado de las condiciones concretas de la aplicación del código de conducta y utilizarlo para determinar los aspectos susceptibles de mejora.

En concreto, debe recopilar información sobre:

- el número de ejemplares distribuidos;
- el número de docentes que han firmado el código;
- la existencia de módulos de formación del profesorado que abordan el código;

- el número y tipos de quejas recibidas;
- el número de investigaciones llevadas a cabo a nivel de centro educativo;
- el número y tipo de sanciones aplicadas.

Ocasionalmente, la comisión podría realizar visitas a centros educativos para evaluar *in situ* el grado de cumplimiento del código y dar a conocer ejemplos de éxito recalcando la incidencia positiva de este.

La comisión debe publicar y distribuir un informe anual basado en esos resultados.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN PARTICIPATIVA: CUESTIONARIO

Los sistemas de evaluación participativa permiten ofrecer una evaluación objetiva de la aplicación del código y alentar a los ciudadanos para que lo adopten. También pueden desarrollarse a nivel local.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARTICIPATIVA

Resulta útil preparar un breve cuestionario solicitando información acerca de la aplicación y cumplimiento del código.

El cuestionario debe centrarse en los siguientes aspectos:

- los procesos de consulta realizados a nivel local o de centro educativo;
- el acceso al código por todas las partes implicadas;
- su utilidad para resolver problemas y dilemas éticos;
- las actividades educativas sobre el código;
- el conocimiento acerca de los procedimientos de presentación de quejas;
- la percepción de los efectos del código.

El cuestionario puede plantearse a las distintas partes implicadas seleccionadas de forma aleatoria, como funcionarios locales de la administración educativa, docentes de primaria y secundaria, alumnado, padres y madres.

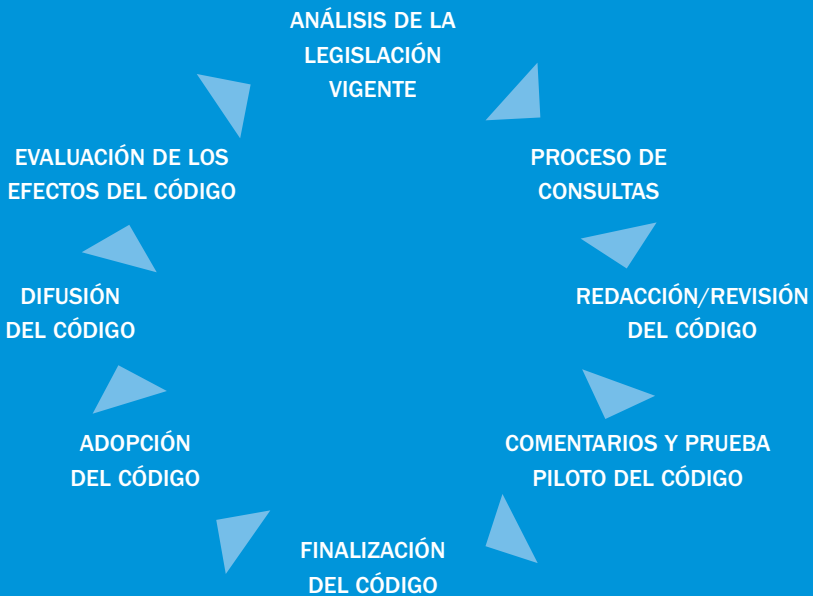
En los supuestos de incumplimiento, total o parcial, se recomendarán y comentarán a las autoridades escolares medidas dirigidas a la reducción y eliminación de irregularidades.

IR A LAS HERRAMIENTAS 5 Y 6

LISTA DE VERIFICACIÓN

- La versión revisada del código está a disposición de todas las partes implicadas.
- Se han publicado informes de evaluación sobre la aplicación del código.
- Se encuentran disponibles informes de investigación sobre los casos de incumplimiento del código.

PRINCIPALES FASES EN EL DESARROLLO O REVISIÓN DE UN CÓDIGO



DESAFÍOS PARA CONSEGUIR UN ENTORNO PROPICIO

El código debe surtir efecto en un entorno positivo y solidario en el que pueda difundirse y aplicarse eficazmente.

Las administraciones públicas deben desarrollar un marco y un sistema de incentivos que faciliten el adecuado desarrollo y uso del código a distintos niveles.

Deben tener presentes los factores que determinan el éxito en su aplicación, en particular:

- cómo promover las consideraciones éticas en el sector público;
- cómo fomentar el debate sobre las formas de mejorar la estructura de la carrera docente, incluida una reflexión acerca de cómo incrementar las retribuciones económicas, en especial cuando estas no permiten un nivel de vida decente;
- cómo revisar los procedimientos de gestión del personal para responder con mayor rapidez, eficiencia y equidad a las solicitudes de traslado o ascenso;
- cómo mejorar las condiciones de trabajo en centros educativos, mediante la modernización de las instalaciones, la mejora de los materiales, fomentando el trabajo en equipo y haciendo frente a la violencia escolar, que puede afectar en gran medida a la práctica docente;
- cómo elaborar nuevos mecanismos de motivación, en colaboración con las organizaciones y sindicatos de docentes.

La adhesión a los códigos de conducta para docentes debe contribuir en gran medida a crear un entorno educativo más positivo y, de esta manera, influir directamente en la calidad de la educación.

Los códigos también ayudarán a alcanzar los objetivos del sistema educativo en su conjunto, promoviendo la ética y facilitando de esta manera la enseñanza y el aprendizaje de valores universales.

mula - L l - a - lu - lo - le - li
d - d - ul - el - il
luna - N n - na - no - nu
an - on - un - en - in
nido - D d - da - du - de
patate - T t - ta - to - tu
casa - C c - ca - co - cu
banana - B b - ba - bo
piña - Ñ ñ - ña - ño - ñu
va - v - va - vo - vi



b t p
s-a-u-e-i-o

Aa-Uu-Ee-Oo-Ii
mama M m mi
ma mo mu me
am om um em
papa P p
pa po pu pe pi
sopa S s
so sa so su se si
os as us es is

PARTE 2
RECURSOS

RECURSO 1.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Alumno/a: término que abarca tanto a escolares como a estudiantes de enseñanza primaria y secundaria.

Código de conducta: documento escrito, elaborado por organismos públicos u organizaciones profesionales, que detalla las normas o valores éticos y los estándares profesionales generalmente aceptados que deben respetar todos los miembros de una profesión.

Conducta profesional: viene determinada tanto por el nivel de conocimientos de los docentes como por su capacidad para transmitir esos conocimientos a los estudiantes de manera integradora, instructiva, respetuosa, organizada y ética, e implica respetar las normas establecidas en el código de conducta docente.

Docente: término empleado para designar a los profesores que están registrados oficialmente en el Ministerio de Educación o en el Consejo de Enseñanza, o que no están inscritos oficialmente pero imparten clases en aulas (por ejemplo, los maestros comunitarios).

Falta profesional: aquella conducta que no se ajusta a las normas y estándares de calidad previstos en las disposiciones reglamentarias y en los códigos de conducta para docentes.

Normas de conducta profesional: directrices muy específicas sobre la práctica profesional que el gremio docente espera de sus miembros y que deben orientarlos en el ejercicio diario de su profesión en su interacción con las diversas partes implicadas, como los alumnos y alumnas, padres y madres, compañeros, directores de escuela, autoridades administrativas, etc.

Normas o valores éticos: conjunto de principios, como la honradez, la verdad, la equidad, el respeto por los demás, etc., en que debe fundamentarse la labor de los miembros de la profesión y que ha de inspirar la elaboración de normas profesionales.

Padres y madres: término que abarca tanto a los padres y madres biológicos como a los tutores legales.

RECURSO 2. CÓDIGO DE ÉTICA DEL EDUCADOR PANAMEÑO, PANAMÁ

El Presidente de la República, en uso de sus facultades constitucionales y legales decreta:

ARTÍCULO 1.

Establézcase el Código de Ética Profesional del Cuerpo de Educadores de la República de Panamá.

El educador panameño debe mantener una salud física, mental y espiritual satisfactoria y necesaria, que le permita practicar los valores éticos y morales para convivir en sociedad.

I. DEBERES PROPIOS DEL EDUCADOR

1. El educador debe poseer el título debidamente acreditado para ejercer su profesión educativa y mantener capacitaciones continuas correspondientes a su cargo.
2. El educador debe actualizar sus competencias acorde con el contexto nacional e internacional, de manera permanente, tomando en cuenta los avances educativos, científicos y tecnológicos de las diferentes disciplinas, para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice de manera integral.
3. El educador debe fortalecer el reconocimiento de su remuneración económica fundamentado en la dignidad de su cargo y el derecho a la calidad de vida.
4. El educador debe considerar el aula de clases y su institución educativa como altar y templo que promueva el amor y el respeto como un apostolado en el ejercicio de su profesión.
5. El educador ha de considerar su cátedra con el máximo respeto; y al ejercicio de su profesión como un noble sacerdocio, de forma tal que ese respeto y esa atención se comunique a los alumnos.
6. El educador no debe aprovecharse de su función para fines no profesionales, tales como propaganda personal o política, o como medio de obtener otros puestos o situaciones ventajosas.
7. El educador no debe aceptar comisiones o gratificación por la selección que haga de los libros y accesorios escolares.
8. El educador debe mantener un alto nivel de autoestima, manifestada en su comportamiento, presentación personal dentro y fuera de la institución, así como el lenguaje que utiliza.
9. El educador debe utilizar e implementar todas las estrategias necesarias para prevenir que alumnos y colaboradores incurran en hábitos negativos

antes de recurrir a intervenciones que signifiquen sanciones reglamentarias, mostrando inteligencia emocional, paz y armonía como actitud existencial que genere vida y promueva cambios positivos.

10. El educador debe evitar utilizar su cargo para aceptar remuneraciones de ningún tipo, ni negociar económicamente folletos, guías de aprendizaje, módulos u otros materiales inherentes a su cargo; de igual modo, el educador no debe realizar ningún otro tipo de ventas ajenas a su cargo.
11. El educador debe ser un testigo coherente, un creyente convencido, un líder que eduque con mística y asuma su rol de guía y formador integral más que instructor.

II. DEBERES EN RELACIÓN CON LOS EDUCANDOS Y COLABORADORES

1. El educador debe ser cordial, amable y solícito con todos los educandos(as) y colaboradores; manteniéndose en el plano de guía, mediador(a) y maestro(a); procurando ganar su cariño y respeto.
2. El educador debe ser justo e imparcial en sus relaciones con los educandos(as) y colaboradores, dentro y fuera del aula, y mantener valores éticos, morales y profesionales, revestidos de serenidad y dignidad humana.
3. El educador debe individualizar el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus educandos(as), y considerar en cada caso la diversidad cultural, las diferencias individuales, utilizando metodologías, técnicas y medios que contribuyan a su formación integral.
4. El educador debe procurar el desarrollo integral de sus educandos(as) y no limitarse a impartir la enseñanza.
5. El educador debe establecer relaciones de convivencia fraterna, respetuosa y amistosa entre los padres de familia del centro educativo, con el fin de promover un trabajo en equipo.
6. El educador no debe dar clases particulares retribuidas a sus propios educandos reprobados.
7. El educador debe guardar, como secreto profesional, toda información confidencial exceptuando aquellas que riñan con la salud integral, el bienestar y la seguridad del centro educativo, de sí mismo y de sus educandos.
8. El educador debe utilizar e implementar todas las estrategias necesarias para prevenir que alumnos y colaboradores incurran en hábitos negativos, antes de recurrir a intervenciones que signifiquen sanciones reglamentarias.
9. El educador debe ofrecer y acompañar al educando en todas las oportunidades posibles de descubrimiento, experimentación estética, artística, deportiva, científica, cultural, religiosa, social y otros, que le permitan su desarrollo personal e integral.

III. DEBERES CON OTROS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA: DOCENTES, ADMINISTRATIVOS, PADRES DE FAMILIA Y PERSONAL DE APOYO

1. El educador debe cultivar un espíritu ético de respeto, solidaridad y hermandad con todos sus colegas.

2. El educador, incluyendo los que estén en puestos administrativos, debe evitar la crítica destructiva de la conducta o la capacidad de sus compañeros y se guardará en preservar la confidencialidad y la prudencia en el manejo de la información verbal o escrita que pueda ser utilizada para descalificar, desprestigiar, desacreditar y excluir a colegas del círculo académico, afectando la seguridad, el modelo de maestro y la confianza institucional ante los educandos, padres de familia, jefes del ramo o particulares.
3. El educador debe respetar el ejercicio profesional de los demás educadores y administrativos en su trabajo, funciones, cátedra, y ni en su relación con los alumnos, padres y tutores. Además, debe mantener un trato igualitario sin discriminación por razón de sexo, edad, religión, ideología, etnia, idioma o cualquier otra diferencia.
4. Debe reinar un ambiente de cooperación, empatía, solidaridad y objetividad en toda la comunidad educativa: docentes, administrativos, personal de apoyo, padres de familia, educandos, todos deben actuar con profesionalismo y responsabilidad para resolver los asuntos a través del órgano regular.
5. Poseer títulos, créditos, ejecutorias y evaluación del desempeño docente son los medios que debe utilizar un educador para obtener una cátedra, traslado o ascenso en la profesión.
6. El educador no debe solicitar un puesto ya ocupado por un colega valiéndose de difamaciones de índole personal y/o profesional para obtenerlo.
7. El educador debe colaborar de manera ética, democrática y participativa en los acuerdos y decisiones de las coordinaciones de departamentos, comisiones de trabajo y consejos de profesores de los centros educativos.

IV. DEBERES CON LA COMUNIDAD, LA INSTITUCIÓN Y EL ESTADO

1. El educador debe desarrollar una legítima responsabilidad ética frente a los problemas de la familia y la situación política, económica, cultural, religiosa y ecológica del país y del mundo.
2. El educador debe asumir una actitud empática y sinérgica con el ámbito familiar y comunitario para fortalecer los vínculos, estilos de cooperación y colaboración de ambos actores.
3. El educador debe velar por el cumplimiento, interpretación y divulgación de los fundamentos legales que estructuran el funcionamiento docente.
4. El educador debe tener presente el respeto que las leyes y normas sociales merecen y mantener un espíritu crítico sin violar el respeto que se debe a las leyes constitucionales establecidas.
5. El educador debe contribuir con el cumplimiento de la misión, visión, objetivos y metas planificadas por la institución educativa y el Ministerio de Educación.
6. El educador debe respetar y cumplir con el reglamento interno del colegio y todas las normativas vigentes emitidas por el Ministerio de Educación.
7. El educador debe guardar discreción y confidencialidad sobre informes relacionados con el personal docente, educando y administrativo vinculados con el ejercicio de sus funciones en la institución educativa.
8. El educador debe promover entre sus compañeros, educandos y personal administrativo el uso adecuado, protección y conservación de las infraestructuras, equipos tecnológicos, herramientas y mobiliarios existentes en la institución.

9. El educador debe utilizar el tiempo comprendido dentro de la jornada de trabajo en actividades relacionadas con sus funciones para garantizar su eficiencia.
10. El educador debe presentar a la dirección del colegio proyectos y propuestas que contribuyan al mejoramiento integral de la educación.
11. El educador debe colaborar con la dirección de la institución en eventos extracurriculares y pedagógicos.
12. El educador debe promover el acercamiento de la institución educativa al entorno físico y social en el que desarrolla su labor.
13. El educador debe promover y propiciar en la comunidad educativa el desarrollo del sentido de pertenencia a su colegio o escuela.

ARTÍCULO 2.

El educador debe:

- a. Estar inmerso en el proceso de mejoramiento continuo, como base para el logro de la calidad en la educación.
- b. Utilizar las mejores estrategias, materiales y herramientas para incentivar y facilitar el aprendizaje.
- c. Conocer y utilizar correctamente los avances tecnológicos que permiten el desarrollo de variadas experiencias de aprendizaje, favoreciendo la planificación educativa.
- d. Adoptar y adecuar en el proceso educativo y asumir en su vida profesional las nuevas tecnologías y el tratamiento de la información que se da a través de las redes globales, como las computadoras, la Internet y las telecomunicaciones; que son estrategias innovadoras y que constituyen el sistema medular en todas las actividades que se realizan en esta era del conocimiento.
- e. Promover entre los educandos el uso apropiado y responsable de los programas y recursos tecnológicos.
- f. Promover y propiciar la vinculación de la teoría con la práctica en el ámbito tecnológico.

ARTÍCULO 3.

El educador debe:

- a. Dar seguimiento continuo al rendimiento de los estudiantes con el propósito de buscar mejoras en el logro de los aprendizajes.
- b. Planificar las actividades de evaluaciones que permitan obtener evidencias del desempeño de los estudiantes.
- c. Mantener una comunicación constante con los padres, madres de familia y acudientes, para informarles sobre la evaluación y el rendimiento académico de sus acudidos.

ARTÍCULO 4.

El Ministerio de Educación hará reconocimiento, por escrito, a través de la Dirección de cada centro educativo, a:

- a. Los educadores que no tengan ninguna ausencia ni tardanza durante el año lectivo.

- b. Los que cumplan en la entrega oportuna y correcta de documentos e informes solicitados durante el año lectivo.
- c. Los que hayan demostrado un alto grado de eficiencia profesional durante todo el año lectivo.
- d. Los educadores que hayan desarrollado una labor social en beneficio directo de los educandos o de la comunidad donde prestan sus servicios, según el concepto de comunidad educativa.
- e. Los educadores que se hayan distinguido por su cultura, compañerismo y cooperación con sus colegas, según el criterio de la comunidad educativa.
- f. Podrán participar en la orden Manuel José Hurtado, los docentes que se distinguen por su vocación, liderazgo, espíritu emprendedor, altruista y positivo, demostrando siempre ética y valores universales en su quehacer cotidiano.
- g. El Ministerio de Educación se compromete a otorgar reconocimientos y homenajes a quien se haga acreedor a la Orden Manuel José Hurtado.

ARTÍCULO 5.

El Ministerio de Educación otorgará diplomas de honor a los centros educativos que:

- a. Durante el año se hayan distinguido por ser de excelencia formativa académica y por mantener la armonía entre educadores, administrativos y padres de familia.
- b. El Ministerio de Educación se compromete a otorgar reconocimientos y homenajes al centro educativo, ya sea oficial o particular, que se haga acreedor a la Orden Manuel José Hurtado.

ARTÍCULO 6.

El Ministerio de Educación otorgará estímulos a docentes sobresalientes.

ARTÍCULO 7.

Este Decreto Ejecutivo deroga el Decreto 538 de 29 de septiembre de 1951 y cualquier otra disposición sobre la materia que le sea contraria.

ARTÍCULO 8.

Este Decreto Ejecutivo comenzará a regir a partir de su promulgación.

Fuente: Ministerio de Educación de Panamá, Decreto Ejecutivo n.º 121, de 16 de febrero de 2012.

RECURSO 3. CÓDIGO DEONTOLÓGICO, SUDÁFRICA

El siguiente Código Deontológico ha sido elaborado por el South African Council for Educators (Consejo de Educadores de Sudáfrica). Tanto su estructura como contenido pueden servir de inspiración o reflexión para la elaboración del código en su propio país.

DEFINICIONES

En este Código, salvo que el contexto indique lo contrario, las expresiones y términos definidos en la Ley de 2000 relativa al South African Council for Educators tendrán el siguiente significado:

- Por **Código** se entenderá el Código Deontológico del South African Council for Educators;
- Por **Consejo** se entenderá el South African Council for Educators;
- Por **educador** se entenderá cualquier docente registrado, aunque sea provisionalmente, en el citado Consejo;
- Por **educando** se entenderá el estudiante o alumno/a de centros de enseñanza infantil, escuelas, centros de educación superior y formación profesional o centros de enseñanza para adultos;
- Por **padres y madres** se entenderá:
 - el padre o la madre biológicos o el tutor legal de un educando;
 - cualquier persona a quien la ley otorgue la custodia de un educando;
 - cualquier persona que se comprometa a cumplir las obligaciones de las personas a las que se hace referencia en los apartados a y b respecto de la formación de un educando en la escuela.

DISPOSICIONES GENERALES

Los educadores que estén registrados, aunque sea provisionalmente, en el South African Council for Educators:

- reconocen la noble vocación que supone educar y formar a los educandos del país;
- reconocen que la actitud, la dedicación, la autodisciplina, los ideales, la formación y la conducta de los profesionales de la docencia determinan la calidad de la enseñanza en el país;
- reconocen, defienden y promueven los derechos humanos fundamentales consagrados en la Constitución de Sudáfrica;

- se comprometen, por tanto, a hacer todo lo que esté a su alcance, al ejercer su profesión, para actuar con arreglo al ideal de dicha profesión que se describe en el presente Código;
- actúan de forma apropiada, de manera que su comportamiento no desacredite la profesión docente.

LOS EDUCADORES DE CARA AL EDUCANDO

Los educadores:

- respetan la dignidad, las creencias y los derechos constitucionales de los educandos, en especial de los menores, entre los cuales figuran el derecho al respeto de la vida privada y a la confidencialidad;
- reconocen la singularidad, la particularidad y las necesidades específicas de cada educando, y guían y alientan a cada uno de ellos a desarrollar al máximo su potencial;
- hacen lo posible por que los educandos adquieran una serie de valores coherentes con los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de Sudáfrica;
- ejercen su autoridad con compasión;
- evitan cualquier forma de humillación y se abstienen de cualquier forma de maltrato físico o psicológico;
- evitan cualquier contacto físico inapropiado con los educandos;
- promueven la igualdad de género;
- no acosan sexualmente (ni físicamente ni de ninguna otra manera) a los educandos;
- se abstienen de mantener relaciones sexuales con los educandos de la escuela;
- se expresan y comportan de forma adecuada en sus interacciones con los educandos, y actúan de forma tal que se ganen su respeto;
- adoptan medidas razonables para garantizar la seguridad del educando;
- no abusan de su posición para obtener beneficios financieros, políticos o personales;
- no son negligentes ni indolentes en el ejercicio de sus funciones profesionales;
- cuando procede, consideran a los educandos colaboradores en el proceso educativo.

LOS EDUCADORES DE CARA A LOS PADRES Y MADRES

Cuando procede, los educadores:

- consideran a los padres y madres colaboradores en el proceso educativo y promueven relaciones armoniosas con ellos;
- hacen todo lo posible para mantener a los padres y madres debidamente informados sobre el bienestar y el progreso del educando.

LOS EDUCADORES DE CARA A LA COMUNIDAD

Los educadores:

- son conscientes de que un centro educativo está al servicio de la comunidad y de que en dicha comunidad van a existir costumbres, códigos y creencias divergentes;
- se comportan de modo tal que su conducta no se considere una afrenta a los valores, costumbres y normas de la comunidad.

LOS EDUCADORES DE CARA A SUS COMPAÑEROS

Los educadores:

- no socavan el prestigio ni la autoridad de sus compañeros;
- respetan las diversas responsabilidades asignadas a sus compañeros, y las facultades que de ellas derivan, para el correcto funcionamiento del centro educativo;
- recurren a los debidos procedimientos para afrontar problemas de incompetencia o conducta inadecuada en el plano profesional;
- promueven la igualdad de género y no acosan sexualmente (ni físicamente ni de ninguna otra manera) a sus compañeros;
- se expresan y comportan de manera adecuada al interactuar con sus compañeros;
- evitan toda forma de humillación y se abstienen de maltratar de cualquier forma (físicamente o de otra forma) a sus compañeros.

LOS EDUCADORES DE CARA AL CONJUNTO DE LA PROFESIÓN

Los educadores:

- son conscientes de que el desempeño de sus funciones profesionales se produce en un contexto que exige cooperación y apoyo entre compañeros;
- fomentan con su conducta el prestigio y la dignidad de la profesión docente, y no su descrédito;
- se mantienen al día de los avances y tendencias en materia educativa;
- promueven el desarrollo constante de la profesión docente;
- aceptan que tienen la obligación profesional de formar e iniciar a nuevos docentes.

LOS EDUCADORES DE CARA AL EMPLEADOR

Los educadores:

- consideran al empleador un colaborador en el proceso educativo;
- son conscientes de que la legislación confiere ciertas responsabilidades y competencias al empleador, y prestan servicios a dicho empleador lo mejor que pueden;
- no hablan de asuntos oficiales ni confidenciales con personas no autorizadas.

LOS EDUCADORES DE CARA AL CONSEJO

Los educadores:

- hacen todo lo posible por familiarizarse, y por familiarizar a sus compañeros, con lo dispuesto en el Código.
- cumplen lo dispuesto en el Código;
- revelan al Consejo toda la información que proceda;
- informan al Consejo o a las autoridades competentes de los presuntos o aparentes incumplimientos del Código de los que tengan conocimiento;
- cooperan con el Consejo lo mejor que pueden;
- aceptan y cumplen los procedimientos y exigencias del Consejo, entre los que se incluyen los procedimientos de registro, las medidas disciplinarias del Consejo y el pago de las tasas obligatorias.

Fuente: South African Council for Educators.

RECURSO 4. CÓDIGO DE PROFESIONALIDAD Y CONDUCTA, ESCOCIA (REINO UNIDO)

El siguiente Código Deontológico ha sido elaborado por el General Teaching Council for Scotland (Consejo General de Docencia de Escocia; GTCS, por sus siglas en inglés). Tanto su estructura como contenido pueden servir de inspiración o reflexión para la elaboración del código en su propio país.

1. PROFESIONALIDAD Y MANTENIMIENTO DE LA CONFIANZA EN LA PROFESIÓN

Como docente registrado, deberá:

- conocer y respetar los principios clave que figuran en los códigos, normas y orientaciones profesionales publicados por el GTCS, que pueden revisarse y volver a publicarse cuando sea oportuno;
- mantener unos límites profesionales adecuados, evitar contactos o relaciones inapropiadas con alumnos y alumnas, y no abusar nunca de la privilegiada posición de confianza que le confiere la condición de docente;
- evitar situaciones, dentro y fuera del aula, que pudieran vulnerar el Derecho penal o poner en tela de juicio su idoneidad como docente;
- respetar las normas de conducta personal y profesional y conducirse de manera íntegra y honrada para que la población tenga confianza en usted como educador y en la profesión docente en su conjunto;
- mostrar siempre honradez y precisión al facilitar información profesional sobre sus compañeros o sobre uno mismo, en particular al solicitar puestos o en sus gestiones con el GTCS y los empleadores.
- ser consciente de que, como docente, es usted un referente para el alumnado.

2. OBLIGACIONES PROFESIONALES FRENTE AL ALUMNADO

Como docente registrado, deberá:

- tratar a los alumnos y alumnas de manera ecuánime, justa y respetuosa, con arreglo a la ley y sin discriminación alguna;

- tratar con respeto toda la información sensible y de carácter personal referente a los alumnos y alumnas, preservando su confidencialidad, y no revelarla a menos que su empleador o la ley se lo exija;
- ser veraz, honrado y justo al proporcionar información sobre los alumnos y alumnas;
- aspirar a ser un referente para los alumnos y alumnas, y motivar e inspirar a cada uno de ellos para que desarrollen todo su potencial;
- tener un conocimiento y una comprensión actualizados de los procedimientos de protección de la infancia que puedan existir actualmente en su lugar de trabajo, además de cumplirlos y aplicarlos;
- plantear, por los debidos procedimientos, las inquietudes que pueda tener sobre el comportamiento de algún compañero/a en lo referente a la protección de la infancia.

3. COMPETENCIA PROFESIONAL

Como docente registrado, deberá:

- mantener y desarrollar su práctica profesional de manera que siga cumpliendo los requisitos establecidos en las normas profesionales (*Standard for Full Registration*):
 - conocimientos y comprensión profesionales;
 - competencias y habilidades profesionales;
 - valores profesionales y compromiso personal.
- refrescar y mejorar sus conocimientos y competencias mediante el desarrollo profesional continuo y el mantenimiento de buenas prácticas de carácter reflexivo.

4. PROFESIONALIDAD FRENTE A COMPAÑEROS, PADRES Y MADRES

Como docente registrado, deberá:

- actuar con compañerismo y cooperar con sus compañeros y con los miembros de otras profesiones pertinentes;
- tratar a todos los compañeros de manera justa, respetuosa y no discriminatoria;
- abstenerse de formular acusaciones o críticas maliciosas o infundadas contra compañeros que puedan perjudicarlos profesionalmente o afectar a su juicio profesional;
- fomentar unas buenas relaciones entre la escuela y los hogares, respetando el papel de los padres y madres en la educación de sus hijos.

Fuente: General Teaching Council for Scotland.

Texto íntegro en inglés disponible en: www.gtcs.org.uk/nmsruntime/saveasdialog.aspx?IID=168&SID=6314

RECURSO 5. CÓDIGO ÉTICO Y PRINCIPIOS DEONTOLÓGICOS PARA LA PROFESIÓN DOCENTE EN FLORIDA (EE. UU.)

El siguiente Código Deontológico ha sido elaborado por el Departamento de Educación de Florida (EE. UU.) Tanto su estructura como contenido pueden servir de inspiración o reflexión para la elaboración del código en su propio país.

6B-1.001 CÓDIGO ÉTICO DE LA PROFESIÓN DOCENTE EN FLORIDA

- El educador da importancia a la valía y la dignidad de cada persona, a la búsqueda de la verdad y la excelencia, a la adquisición de conocimientos y al fomento de una sociedad democrática. Para el cumplimiento de estas normas son fundamentales la libertad para aprender y enseñar y la garantía de una igualdad de oportunidades para todos.
- La principal preocupación del docente serán siempre sus estudiantes y la máxima expresión del potencial de estos. Por ese motivo, se esforzará por desarrollarse profesionalmente y tratará de actuar con el mejor de los criterios profesionales y con integridad.
- Consciente de la importancia de mantener el respeto y la confianza de los compañeros, de los estudiantes, de los padres y madres y de los demás miembros de la comunidad, el docente se esfuerza por alcanzar y mantener una intachable conducta ética.

6B-1.006 PRINCIPIOS DEONTOLÓGICOS PARA LA PROFESIÓN DOCENTE EN FLORIDA

- La siguiente norma disciplinaria constituirá los Principios Deontológicos para la Profesión Docente en Florida.
- Quien contravenga estos principios podrá sufrir la revocación o suspensión de su certificado de docente u otras sanciones previstas en la legislación.
- Las obligaciones que tiene el docente de cara al alumnado le exigen:

- hacer esfuerzos razonables por proteger al alumno/a de situaciones que perjudiquen el aprendizaje, su seguridad o salud física o mental;
 - no limitar indebidamente al alumnado en su deseo de actuar por iniciativa propia para aprender;
 - no impedir, de manera injustificada, que los alumnos y alumnas tengan acceso a distintos puntos de vista;
 - no eliminar ni distorsionar intencionadamente contenidos relevantes para el programa académico del alumnado;
 - no exponer a un alumno/a, de manera intencionada, a una vergüenza o un descrédito innecesarios;
 - no vulnerar o negar, de manera intencionada, los derechos que la ley confiere a los alumnos y alumnas;
 - no hostigar ni discriminar a ningún alumno/a por motivo de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional o étnico, ideología política, estado civil, minusvalía, orientación sexual o entorno social y familiar, y hacer esfuerzos razonables para que todos y cada uno de los estudiantes estén protegidos contra el acoso y la discriminación;
 - no explotar las relaciones con los alumnos y alumnas en beneficio o provecho propio;
 - mantener la confidencialidad de la información personal obtenida en el transcurso del ejercicio profesional, salvo que deba revelarla por motivos profesionales o porque lo exija la ley.
- Las obligaciones que tiene el docente de cara a la población le exigen:
 - tomar precauciones razonables para diferenciar entre las opiniones personales y las de las organizaciones o centros educativos a los que el docente esté adscrito;
 - no distorsionar ni tergiversar intencionadamente, en público, hechos referentes a una cuestión educativa, ni de manera directa ni de manera indirecta;
 - no servirse de privilegios institucionales en beneficio o provecho propio;
 - no aceptar gratificaciones, regalos o favores que puedan influir en sus decisiones profesionales;
 - no ofrecer, a su vez, gratificación, regalo o favor alguno para obtener ventajas especiales.
 - Las obligaciones que tiene el docente de cara al conjunto de la profesión le exigen:
 - mostrar honradez en todo trato profesional;
 - no negar a ningún compañero/a por motivos de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional o étnico, ideología política, estado civil, minusvalía (si por lo demás la persona está capacitada) o entorno social o familiar, beneficios o ventajas profesionales o la participación en alguna organización profesional;
 - no interferir en el ejercicio de los derechos civiles y políticos de sus compañeros, ni en el cumplimiento de sus obligaciones conexas;

- no participar en hostigamientos ni conductas discriminatorias que interfieran de manera injustificada en el desempeño, por parte de una persona, de sus funciones laborales o profesionales, o en el normal proceso educativo, o que generen un clima hostil, intimidatorio, abusivo, ofensivo y opresivo; y además, hacer todo lo posible para que todas las personas estén protegidas contra el hostigamiento y la discriminación;
- abstenerse de hacer comentarios maliciosos o deliberadamente falsos sobre un compañero;
- no hacer uso de medidas coercitivas ni prometer trato especial para influir en las decisiones profesionales de sus compañeros;
- no falsear las cualificaciones profesionales propias;
- no proporcionar información fraudulenta sobre ningún documento referente a actividades profesionales;
- no realizar declaraciones fraudulentas ni ocultar información fundamental en candidaturas propias o ajenas a puestos de trabajo;
- no ocultar información sobre un puesto a un solicitante ni dar una idea incorrecta del cometido o las condiciones de empleo;
- proporcionar, a petición de la persona autorizada, una declaración escrita del motivo concreto de una recomendación que lleve a la denegación de aumentos, cambios significativos en el empleo o rescisión de contratos de trabajo;
- no facilitar el acceso a la profesión, o el mantenimiento en la misma, de una persona de la que se sepa que carece de la cualificación necesaria con arreglo a estos Principios Deontológicos para la Profesión Docente en Florida y demás Estatutos de Florida y normas de la Junta Estatal de Educación de Florida aplicables;
- notificar, él o ella mismo/a, a las autoridades competentes (que se determinen en cada distrito), en el plazo de 48 horas, toda detención/ acusación de que sea objeto por abuso de menores o venta o posesión de sustancias controladas. Esa notificación no se considerará una admisión de culpabilidad ni será admisible a ningún efecto en ninguna diligencia, civil o penal, administrativa o judicial, investigativa o resolutive. También, notificar, él o ella mismo/a, toda condena, veredicto de culpabilidad, aplazamiento de sentencia, diferimiento de enjuiciamiento, declaración de culpabilidad o *nolo contendere* por infracciones penales (salvo infracciones de tráfico leves), en el plazo de 48 horas a contar desde la resolución definitiva. Cuando se tramiten expedientes sellados y expurgados cuyo contenido se haya divulgado conforme a esta norma, los distritos escolares deberán cumplir las disposiciones de confidencialidad previstas en los artículos 943.0585 (4) (c) y 943.059(4) (c) de los Estatutos de Florida;
- notificar a las autoridades competentes toda acusación conocida de vulneración de las normas del Código Escolar de Florida o de la Junta Estatal de Educación de Florida conforme a lo establecido en el artículo 1012.795(1) de los Estatutos de Florida;

- no tomar represalias contra personas que denuncien presuntos casos de vulneración de las normas del Código Escolar de Florida o de la Junta Estatal de Educación de Florida conforme a lo establecido en el artículo 1012.795(1) de los Estatutos de Florida;
- cumplir con las condiciones de las órdenes de la Comisión de Prácticas Educativas;
- como administrador supervisor, cooperar con la Comisión de Prácticas Educativas en la supervisión del período de prueba de un subordinado.

Fuente: Departamento de Educación de Florida.

Texto íntegro en inglés disponible en: www.fldoe.org/edstandards/code_of_ethics.asp

RECURSO 6. CARTEL DEL CÓDIGO ÉTICO DE LOS DOCENTES INSCRITOS, NUEVA ZELANDA

El Consejo del Profesorado de Nueva Zelanda elaboró este cartel para dar una amplia difusión a los principales elementos de su Código Ético de los Docentes Inscritos. Les invitamos a reflexionar acerca del diseño del cartel (estructura, colores, etc.) al preparar la difusión del código de su propio país.

Code of Ethics for Registered Teachers

Teachers registered to practice in New Zealand are committed to the attainment of the highest standards of professional service in the promotion of learning by their best teaching, modelled on the teacher's ability, without bias/discrimination, gender, age or stage of development.

This complex professional task is achievable in collaboration with colleagues, learners, parents/guardians and family/hakama, as well as with members of the wider community.

The professional practices of teachers are governed by four fundamental principles:

- Autonomy**
To treat people with rights that are to be respected and protected
- Justice**
To share power and power of the abuse of power
- Responsible Care**
To be good and exercise care to others
- Truth**
To be honest with others and self.

Application of the Code of Ethics shall take account of the requirements of the law as well as the obligations of teachers to honour the Treaty of Waitangi by paying particular attention to the rights and aspirations of Māori as tangata whenua.

1 COMMITMENT TO LEARNERS

Teachers registered to practice in New Zealand are committed to the attainment of the highest standards of professional service in the promotion of learning by their best teaching, modelled on the teacher's ability, without bias/discrimination, gender, age or stage of development.

- 1.1 identify and embrace professional obligations that support and give the best interests of their learners
- 1.2 treat their professional practice as a continuous professional learning journey, seeking to develop their knowledge about their best teaching
- 1.3 ensure their practice gives an optimal and holistic impact
- 1.4 engage learners to take intellectual and emotional ownership of their learning
- 1.5 create the optimal, personal, social, professional and spiritual wellbeing of learners
- 1.6 protect the confidentiality of information about learners obtained in the course of professional practice, consistent with best practices

2 COMMITMENT TO PARENTS, GUARDIANS AND FAMILY/HAKAMA

Teachers registered to practice in New Zealand are committed to the attainment of the highest standards of professional service in the promotion of learning by their best teaching, modelled on the teacher's ability, without bias/discrimination, gender, age or stage of development.

- 2.1 establish a partnership with parents/guardians and family/hakama of learners, teachers will actively engage their learners with parents/guardians and family/hakama
- 2.2 respect the privacy of parents/guardians and family/hakama
- 2.3 respect their rights to information about their children, unless that a judge has ruled otherwise

3 COMMITMENT TO SOCIETY

Teachers registered to practice in New Zealand are committed to the attainment of the highest standards of professional service in the promotion of learning by their best teaching, modelled on the teacher's ability, without bias/discrimination, gender, age or stage of development.

- 3.1 actively support professional organisations which promote quality of teaching practice
- 3.2 work to build trust and confidence in the teaching profession
- 3.3 work to build trust and confidence in the teaching profession
- 3.4 work to build trust and confidence in the teaching profession

4 COMMITMENT TO THE PROFESSION

Teachers registered to practice in New Zealand are committed to the attainment of the highest standards of professional service in the promotion of learning by their best teaching, modelled on the teacher's ability, without bias/discrimination, gender, age or stage of development.

- 4.1 uphold the standards of the teaching profession through their own practice
- 4.2 support and promote the professional development of their colleagues
- 4.3 support the development of the profession through their own practice
- 4.4 support the development of the profession through their own practice
- 4.5 support the development of the profession through their own practice

New Zealand Teachers' Council

Texto íntegro en inglés disponible en:
<https://teachingcouncil.nz/required/ethics/coe-poster-english.pdf> (disponible también en maorí)

RECURSO 7. MÓDULOS DE FORMACIÓN DE DOCENTES, VICTORIA (AUSTRALIA)

El Victorian Institute of Teaching (Australia) preparó las tres actividades que se describen a continuación para sensibilizar y formar a las diversas partes implicadas sobre la importancia de su código de conducta y sobre cómo utilizarlo. Se recomienda tener presente la metodología utilizada al preparar actividades de refuerzo de capacidades en su propio país.

QUÉ SIGNIFICA PARA MÍ EL CÓDIGO DE CONDUCTA (15 MINUTOS)

Esta actividad está concebida para docentes a título individual. Les ayudará a entender lo que significa el código para profesores que ejercen algunas funciones o con algunos cargos educativos concretos, y a imaginar cómo pueden utilizarlo en su vida profesional docente.

El primer paso es ver el vídeo del papel educativo en el que está interesado:

- formador de docentes (ver el vídeo);
- director de escuela primaria (ver el vídeo);
- docente principiante (ver el vídeo);
- director de escuela secundaria (ver el vídeo);
- docente con experiencia (ver el vídeo).

Esto le llevará entre uno y tres minutos.

En segundo lugar, reflexione sobre lo que acaba de ver, en concreto:

- ¿Con qué aspectos de lo expuesto está de acuerdo? Justifique su respuesta.
- ¿Con qué aspectos de lo expuesto está en desacuerdo? Justifique su respuesta.
- ¿Qué parte de lo que ha oído es nuevo para usted?
- ¿Cómo utilizará el código de conducta?
- ¿Qué cambios, si se da el caso, introducirá en su comportamiento, tanto en la escuela como fuera de ella?

La siguiente hoja de ejercicios sirve para registrar sus respuestas a las preguntas anteriores:

QUÉ SIGNIFICA PARA MÍ EL CÓDIGO DE CONDUCTA:

¿Con qué aspectos de lo expuesto está de acuerdo? Justifique su respuesta.

¿Con qué aspectos de lo expuesto está en desacuerdo? Justifique su respuesta.

¿Qué parte de lo que ha oído es nuevo para usted?

¿Cómo utilizará el código de conducta?

¿Qué cambios, si se da el caso, introducirá en su comportamiento, tanto en la escuela como fuera de ella?

RESOLUCIÓN DE DILEMAS ÉTICOS (15 MINUTOS)

Se trata de una actividad muy breve para realizar en reuniones periódicas de cualquier grupo de docentes. Puede utilizarse para ayudarles a interpretar el código de conducta en relación con su comportamiento en distintos contextos; por ejemplo, como profesor de una materia, tutor de clase o profesor de un centro adscrito.

El coordinador de la reunión, o un miembro del grupo, elige un principio sobre el que se debatirá en cada reunión. A continuación, de entre el material de apoyo del código de conducta se selecciona un dilema ético, relacionado con el centro de interés del grupo y el principio del que se trate, para debatir sobre el mismo. También puede elegirse un dilema real al que se haya enfrentado un miembro del grupo.

Ejemplos:

- Si se trata de una reunión del profesorado o de aprendizaje, el dilema puede centrarse en la evaluación o en la realización de informes sobre estudiantes, o en qué hacer si hay dudas sobre la capacidad de un docente para impartir una asignatura.

- Si se trata de una reunión de tutores de clase o de asistencia y ayuda al alumnado, el dilema puede ser acerca de las relaciones profesionales con los estudiantes. Por ejemplo, ¿qué grado de amistad debe tener un docente con un alumno/a?

La persona que ha elegido el dilema lo plantea al resto del grupo. A continuación, quien preside el grupo modera el debate, pidiendo a los miembros que aporten ideas sobre lo que harían en situaciones similares. La presidencia remite al grupo a las secciones pertinentes del código de conducta y el material de apoyo, de los que se debe disponer en la reunión.

Transcurridos 10 minutos, el coordinador de la reunión sintetiza los principales puntos debatidos y ayuda al grupo a decidir cómo actuar ante el dilema planteado.

ENFOQUE ESTRUCTURADO DE TOMA DE DECISIONES

Tener un enfoque estructurado de toma de decisiones puede ayudarle a hacer frente a una decisión difícil. A título de ejemplo:

FASE 1

DEFINIR EL PROBLEMA

Muchos problemas son simplemente una cuestión de qué está bien y qué está mal: son los más fáciles de resolver.

Las decisiones más complicadas son las que suponen un conflicto de derechos. Por ejemplo, se puede plantear un conflicto entre ser honesto o ser leal, o entre hacer lo mejor para una persona o hacer lo mejor para el grupo.

FASE 2

IDENTIFICAR Y TENER PRESENTES LOS PUNTOS DE VISTA DE LAS PARTES IMPLICADAS

Cualquiera que sea la decisión que se tome, siempre habrá partes implicadas: usted mismo, sus compañeros, su centro educativo, padres y madres o estudiantes.

Tenga presente quién se verá probablemente afectado por la decisión que acabe tomando.

FASE 3

IDENTIFICAR LOS PRINCIPIOS, NORMAS Y POLÍTICAS SUBYACENTES EN RELACIÓN CON SU PROBLEMA

Plantéese preguntas como las siguientes:

- ¿Tengo la obligación legal de hacer algo; por ejemplo, de informar?
- ¿Mi centro educativo/empleador tiene establecidas normas relacionadas con mi problema?

FASE 4

IDENTIFICAR Y VALORAR LAS ALTERNATIVAS, INCLUIDAS LAS POSIBLES CONSECUENCIAS

Con frecuencia hay más de una alternativa para solucionar un problema. Cada decisión tendrá un resultado y es importante tener presentes sus repercusiones.

FASE 5

¡CONTRASTAR CON OTRA OPINIÓN!

Es un paso importante que supone una confrontación con la realidad. Normalmente consultará a un superior jerárquico; por ejemplo, el jefe de su departamento, su coordinador de nivel o la dirección del centro. También puede ponerse en contacto con su empleador o con el Victorian Institute of Teaching.

FASE 6

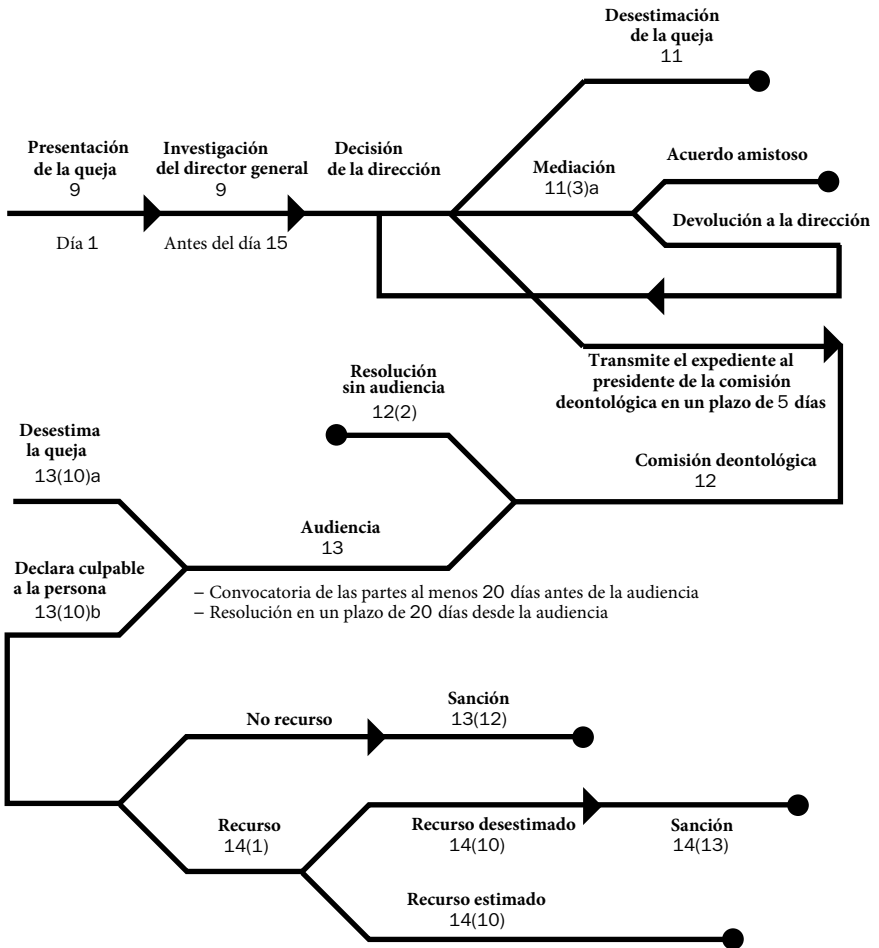
¡TOMAR LA DECISIÓN Y ACTUAR!

En definitiva, la decisión es suya. Si ha seguido los pasos anteriores, su decisión estará fundamentada y podrá defender que ha hecho lo 'correcto' y que su decisión resistirá el escrutinio público.

Fuente: Victorian Institute of Teaching, Australia (www.vit.vic.edu.au/)

RECURSO 8. PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE QUEJAS, NEW BRUNSWICK (CANADÁ)

Este esquema de los procedimientos para la tramitación de las quejas, elaborado por la New Brunswick Francophone Teachers' Association (Canadá), le dará una idea de la complejidad de los procedimientos. Debe reflexionarse detenidamente sobre ellos en el contexto de su propio país.



Fuente: Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB). 2005. Código deontológico (traducido del francés): http://etico.iiep.unesco.org/sites/default/files/canada_new_brunswick_fr.pdf

Texto íntegro en francés disponible en: www.aefnb.ca/wp-content/uploads/2016/06/Code_de_deontologie_2013.pdf

BIBLIOGRAFÍA SELECCIONADA

- Anangisy, W.B.; Barrett, A.M. 2006. *Professional identity and misconduct: perspectives of Tanzanian teachers*. En: Southern African Review of Education, 11 (1), 5-22.
- Banks, S. 2003. *From oaths to rulebooks: a critical examination of codes of ethics for the social professions*. En: European Journal of Social Work, 6(2), 133-144.
- Campbell, E. 2000. *Professional ethics in teaching: toward the development of a code of practice*. En: Cambridge Journal of Education, 30(2), 203-221.
- . 2001. *Let it be done: trying to put ethical standards into practice*. En: Journal of Education Policy, 16(5), 395-411.
- . 2008. *Review of the literature: the ethics of teaching as a moral profession*. En: Curriculum Inquiry 38(4), 358-385.
- Cherubini, L. 2008. *The complexities of ethical decision-making: a study of prospective teachers' learning*. En: Journal of Applied Research on Learning, 2(1), Art. 2, 1-15.
- Colnerud, G. 1997. *Ethical conflicts in teaching*. En: Teaching and Teacher Education, 13(6), 627-635.
- Connelly, R.; Light, K.M. 1991. *An interdisciplinary code of ethics for adult education*. En: Adult Education Quarterly, 41 (4), 233-240.
- Dresscher, E. 2008. *Professional ethics in teaching and professional teachers' organizations*. Bruselas: Education International.
- Education International. 2006. *TUM develop Code of Conduct for Teachers*. En: EI Newsletter on EFA and HIV/AIDS Prevention in Schools. Bruselas: Education International.
- Farrell, B.J.; Cobbin, D. M. 2002. *Codes of ethics: their evolution, development and other controversies*. En: Journal of Management Development, 21(2), 152 - 163.
- Frankel, M. 1989. *Professional codes: why, how, and with what impact?* En: Journal of Business Ethics, 8(2/3), 109-115.
- Griffin, P.C.; Cuc, N.; Thi, K.; Gillis, S.; Thanh, M.T. 2006. *An empirical analysis of primary teacher standards in Vietnam*. En: Planning and Changing, 37(1-2), 71-92.
- Hallak, J.; Poisson, M. 2007. *Escuelas corruptas, universidades corruptas: ¿Qué hacer?* Ética y corrupción en la educación. París: IPEE-UNESCO.
- Hanley, S. 1998. *Educators: Rights and responsibilities*. En: The Educational International Newsletter, 4(1-2), 25-27.
- Ianinska, S.; Garcia-Zamor, J.C. 2006. *Morals, ethics, and integrity: how codes of conduct contribute to ethical adult education practice*. En: Public Organization Review, 6, 3-20.
- Ingvarson, L.; Kleinhenz, E. 2003. *A review of standards of practice for beginning teaching*. Camberwell: Australian Council for Educational Research.
- Inter-Agency Network for Education in Emergencies. 2004. *INEE Minimum Standards for education in emergencies, chronic crises and early reconstruction*. Disponible en: www.ineesite.org/toolkit.

Leach, F. 2008. 'Violence in Schools from a gender perspective'. Artículo presentado en Learn without Fear Conference, Hamburgo, Alemania, 12-14 de noviembre de 2018.

Management Systems International. 2008. *Are school safe havens for children? Examining school-related gender-based violence*. Washington, D. C.: Agency for International Development.

Manley-Casimir, M.; Pidcocke, S. 1991. *Teachers in a goldfish bowl: a case of 'misconduct'*. Education and Law Journal, 3(2), 115-148.

McDonald, K.; Wood, Jr. G.S. 1993. *Surveying adult education practitioners about ethical issues*. Adult Education Quarterly, 43(4), 243-257.

Palmer, P. 2003. *The heart of a teacher: identity and integrity in teaching*. En: The Jossey-Bass Reader on Teaching (pp. 1-25). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Ray, S.L. 2006. *Whistleblowing and organizational ethics*. En: Nursing Ethics, 13(4), 438-445.

Reino Unido. 2014. Department for Education. *Teachers' Standards. How should they be used*. Londres: Gobierno de Reino Unido.

Review of ethical standards of the teaching profession. 1999. Toronto, ON: Ontario College of Teachers.

Smith, D.; Goldblatt, P. 2007. *Ethics and the teaching profession*. Toronto, ON: Ontario College of Teachers.

Sockett, H. 1993. *The moral base for teacher professionalism*. Nueva York, NY: Teachers College Press.

Squire, F.; Browne, L. 2000. *Standards of practice striking a chord with educators*. En: Professionally Speaking, septiembre, 28-30.

Standards review discussion guide: booklet four. Toronto, ON: Ontario College of Teachers.

UNESCO; ONU Mujeres. 2016. *Global guidance: School-related gender-based violence*. París: UNESCO. Nueva York: ONU Mujeres.

Ungaretti, T.D.; Dorsey, A.G.; Freeman, N.K.; Bologna, T.M. 1997. *A teacher education ethics initiative: a collaborative response to a professional need*. En: Journal of Teacher Education, 48(4), 271-280.

Van Nuland, S. 2006. 'Legal issues in education'. En: H.Langford & J. Barnett (Eds.), *Education methods: a case study approach to professional development* (pp. 267-288). Mississauga, ON: John Wiley & Sons.

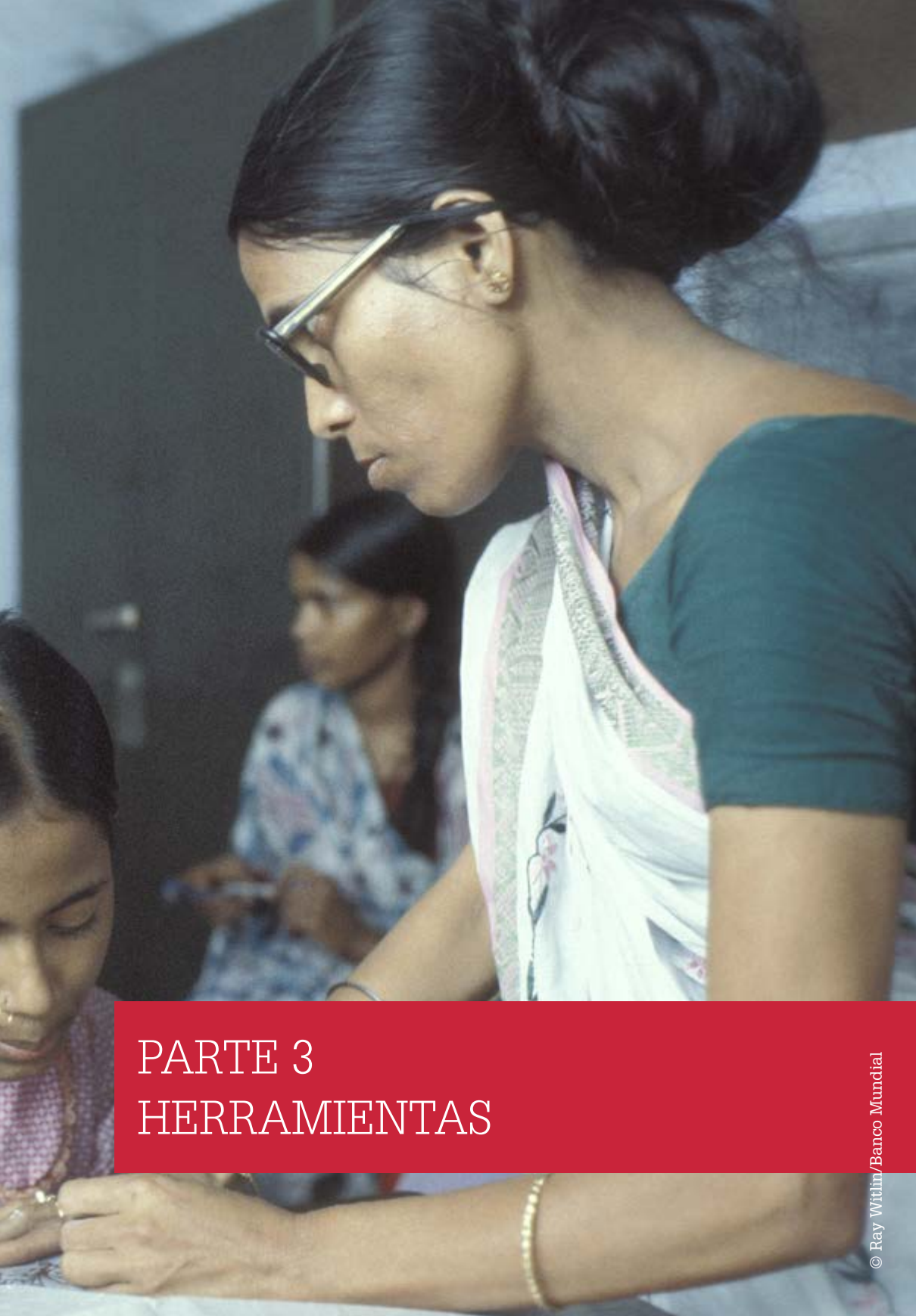
Van Nuland, S.; Khandelwal, B.P. 2006. *Ethics in education: the role of teacher codes*. Ética y corrupción en la educación. París: IPE-UNESCO.

Van Nuland, S. 2009. *Teacher codes: learning from experience*. Ética y corrupción en la educación. París: IPE-UNESCO.

Vongalis-Macrow, A. 2007. *Teachers' ethics: Education International and the forging of professional unity*. En: Journal of Educational Controversy, 2(2).

Ward, P. 2007. *Developing a code of ethics in an education union: a literature review*. Christchurch: University of Canterbury.





PARTE 3
HERRAMIENTAS

HERRAMIENTA 1. PLANIFICACIÓN DE LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO

Principales fases	Actores movilizados	Actividades concretas que realizar	Plazo de tiempo sugerido (mín. máx.)
1. Análisis de la legislación vigente	Equipo central		1 mes
2. Proceso de consultas	Equipo central Sindicatos de docentes Docentes Comunidades escolares	Encuestas Entrevistas Grupos de debate Reuniones escolares Foro de Internet	2-3 meses
3. Redacción del código	Equipo central		1 mes
4. Recopilación de comentarios/ prueba piloto del código	Equipo central Sindicatos de docentes Docentes Comunidades escolares	Prueba piloto sobre el terreno Talleres Evaluación en línea	1-2 meses
5. Finalización del código	Equipo central		1 mes
6. Adopción del código	Administración Pública Sindicatos de docentes Comisión del servicio docente del organismo de acreditación y certificación del profesorado		1 mes
7. Difusión del código	Equipo central Medios de comunicación	Preparación y ejecución de un plan estratégico de comunicación	1-3 meses
8. Aplicación del código	Comisión de seguimiento Comité mixto	Preparación y ejecución de un plan de planificación y refuerzo de capacidades	Proceso continuo
9. Evaluación de los efectos del código	Comisión de seguimiento	Recopilación de datos Investigación a nivel de centro Dar a conocer ejemplos de éxito Publicación de informes	Anualmente/ cada dos años
10. Revisión del código			Cada tres/ cinco años

HERRAMIENTA 2. ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL PROCESO DE CONSULTAS

¿POR QUÉ NECESITAMOS UN PROCESO DE CONSULTAS?

- Para comprender mejor los puntos de vista y las expectativas de las diversas partes implicadas en cuanto a la elaboración del código.
- Para recopilar ideas sobre la preparación del código, así como comentarios sobre el borrador, para su incorporación a la versión final.
- Para fomentar el sentimiento de implicación, generando mayor aceptación del código y garantizando un compromiso más sólido en las futuras fases.

CÓMO LLEVAR A CABO UN PROCESO DE CONSULTAS

FASE 1. INVOLUCRAR DESDE EL PRINCIPIO A TODAS LAS PARTES IMPLICADAS

- Informar a todas las partes implicadas del inicio de las consultas.
- Garantizar que se consulta a representantes de la profesión docente, de todos los niveles del sistema.
- Colaborar con los sindicatos de docentes, de manera que participen en la organización del proceso de consultas y contribuyan activamente en los debates.
- Descentralizar el proceso de consultas al nivel más adecuado (nacional, regional o de centro educativo, según el contexto).

FASE 2. FACILITAR INFORMACIÓN CLARA Y CONCISA ANTES DE INICIAR EL PROCESO DE CONSULTAS

- Informar sobre el proceso por adelantado a todas las partes implicadas.
- Facilitar información clara acerca de las razones de la consulta, quién intervendrá y por qué y cómo se utilizará la información obtenida.
- Facilitar datos de contacto para más información.

FASE 3. GARANTIZAR QUE SON OÍDAS TODAS LAS PARTES IMPLICADAS EN LA EDUCACIÓN

- Garantizar que el personal de apoyo tiene las aptitudes necesarias para llevar a cabo la consulta satisfactoriamente.
- En caso de recursos limitados, garantizar una adecuada representación de las partes implicadas fundamentales; por ejemplo, seleccionando a un grupo representativo de docentes mediante técnicas de muestreo.
- Uso de diversos medios para fomentar la comunicación, la implicación y la participación, como:
 - entrevistas, encuestas (presenciales, por teléfono, en línea), consultas electrónicas, cuestionarios;
 - grupos de debate o comités de ciudadanos centrados en cuestiones concretas (como la violencia en los centros educativos);
 - reuniones públicas, foros o talleres en los centros educativos con participación de profesores, sindicatos de docentes, padres y madres, representantes de asociaciones de madres y padres de alumnos;
 - creación de un espacio de diálogo abierto en Internet.

FASE 4. GARANTIZAR QUE LA CONSULTA ES ACCESIBLE PARA TODOS

- Garantizar que el borrador del código esté a disposición de todos (en especial de niñas y mujeres y grupos minoritarios), utilizando diferentes formatos.
- Utilizar un lenguaje sencillo y concreto.
- Utilizar espacios y equipos accesibles.
- Organizar actos en horas y fechas razonables.
- Apoyar económicamente la participación de determinados grupos destinatarios (especialmente de representantes de los segmentos más pobres de la población).

FASE 5. REGISTRAR CON EXACTITUD TODAS LAS APORTACIONES

- Registrar fielmente las consultas.
- Facilitar un resumen de las respuestas.
- Proporcionar una relación de los colectivos de personas consultados como anexo a los documentos e informes de la consulta.
- Elaborar un informe de síntesis, resumiendo el proceso de consultas (esto es, por qué se emprendieron las consultas, cuándo tuvieron lugar, cómo se realizaron, quién participó y sus principales resultados).

FASE 6. INFORMAR SOBRE CÓMO SE HAN UTILIZADO LAS CONSULTAS

- Analizar la información cuidadosamente, prestando especial atención a las posibles nuevas ideas y enfoques.
- Comentar con participantes las respuestas recibidas, indicando cómo influirán en la versión final del código los resultados de las consultas.
- Revisar y evaluar el proceso de consultas en general, para garantizar su mejora continua.

RECOMENDACIÓN FUNDAMENTAL

- Garantizar los recursos humanos y económicos adecuados para llevar a cabo el proceso de consultas correctamente, para garantizar, en particular, la participación de determinados grupos destinatarios; por ejemplo, los sectores más pobres, las minorías y las personas que viven en zonas periféricas.

HERRAMIENTA 3. DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO DE COMUNICACIÓN

¿POR QUÉ NECESITAMOS UN PLAN DE COMUNICACIÓN?

- Para hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles con el fin de difundir ampliamente el código de conducta y aumentar la concienciación de las diversas partes implicadas acerca de su contenido y repercusiones.

¿CÓMO ELABORAR UN PLAN DE COMUNICACIÓN?

FASE 1. CREAR UN GRUPO DE TRABAJO DE COMUNICACIÓN

- Seleccionar un equipo central para coordinar la preparación y ejecución del plan estratégico de comunicación.
- Crear varios grupos de trabajo responsables de la difusión del código entre los diversos destinatarios (docentes, padres y madres, alumnos y alumnas, administradores).
- Implicar a los sindicatos de docentes.

FASE 2. EVALUAR LOS RECURSOS DISPONIBLES PARA EL DISEÑO Y EJECUCIÓN DEL PLAN

- Determinar el presupuesto disponible y evaluar la capacidad de comunicación existente (personal y tiempo).
- Buscar el apoyo de los medios de comunicación para organizar una amplia campaña de concienciación.
- Buscar financiación o patrocinio para la producción de distintos materiales de comunicación.
- Concentrar los recursos en la organización de la campaña de concienciación orientada a los docentes, en colaboración con sus sindicatos.
- Centrar los recursos en la producción de materiales sostenibles que puedan utilizar las distintas partes implicadas para continuar impulsando los esfuerzos de concienciación.

FASE 3. DETERMINAR Y ESTABLECER EL PERFIL DEL PÚBLICO DESTINATARIO

- Docentes (y, en general, personal de los centros educativos).
- Alumnado y sus padres y madres.
- Personal de la administración educativa.

FASE 4. CREAR MENSAJES CLAROS

- Precisar los mensajes de mayor importancia que deben de ser transmitidos a los destinatarios (principios éticos fundamentales, normas de conducta esperadas y ejemplos de dilemas éticos).
- Adaptar los mensajes a los distintos destinatarios, teniendo presente cómo les afectará la aplicación del código.
- Usar términos sencillos y concretos.
- Presentar experiencias de docentes que ejemplifiquen una conducta ética.

FASE 5. CREAR MATERIAL DE COMUNICACIÓN ADECUADO. ALGUNOS EJEMPLOS:

- Publicación del código en distintos formatos (carteles, folletos, octavillas, etc.).
- Texto sugerido para anuncios públicos.
- Modelos de cartas de divulgación dirigidas a docentes, centros educativos, padres y madres, etc.
- Creación de un repertorio de recursos de comunicación para centros educativos.
- Creación de una página web dedicada al código (que incluya el propio código, observaciones sobre cada conjunto de normas de conducta profesional, preguntas frecuentes acerca del código, entrevistas con docentes, etc.).

IR AL RECURSO 6

FASE 6. SELECCIONAR LAS ACTIVIDADES MÁS OPORTUNAS CON ARREGLO AL PÚBLICO DESTINATARIO

PROFESORADO Y PERSONAL DEL CENTRO	ALUMNADO	PADRES Y MADRES	COMUNIDAD
<ul style="list-style-type: none"> – Circular enviada a todos los docentes/centros educativos – Reuniones informativas con docentes y sus sindicatos – Carteles/octavillas en todos los centros y aulas – Una página web dedicada – Divulgación en los medios de comunicación (televisión, radio, periódicos) – Referencias al código en el boletín de noticias del centro – Un repertorio de recursos para ayudar a los centros a organizar campañas de comunicación específicas – Publicación de artículos en prensa especializada para docentes – Artículos sugeridos para boletines y prensa especializada 	<ul style="list-style-type: none"> – Divulgación en medios de comunicación (televisión, radio, periódicos) – Carteles/octavillas en todos los centros y aulas 	<ul style="list-style-type: none"> – Distribución de un folleto sobre el código – Reuniones informativas con asociaciones de madres y padres de alumnos – Divulgación en los medios de comunicación (televisión, radio, periódicos) – Referencias al código en el manual para padres y madres – Una página web dedicada – Publicación de artículos en prensa especializada para padres y madres 	<ul style="list-style-type: none"> – Sugerencias de posibles actividades de concienciación a lo largo del curso escolar – Invitación a los funcionarios elegidos locales y líderes de la comunidad a participar en actividades escolares dedicadas al código – Invitación a los administradores de educación locales a que expongan mensajes claros acerca del código durante actos especiales de los centros educativos

RECOMENDACIONES FUNDAMENTALES

- Establecer un presupuesto preciso y un calendario pormenorizado antes de la aplicación del plan.
- Disponer de tiempo suficiente para la preparación de las actividades mencionadas, en particular si se van a utilizar medios o recursos audiovisuales.

HERRAMIENTA 4. CURSO DE ÉTICA PARA DOCENTES

Un curso de ética debe tratar sobre el conocimiento, las habilidades y actitudes de los docentes para garantizar la aplicación correcta del código. El curso debe ayudar a los profesores a implicarse en un análisis crítico de los dilemas éticos que se les puedan plantear.

CONOCIMIENTO

Los docentes (y los directores de centros educativos) deben estar informados acerca de:

- sus *derechos y deberes*, con la debida exposición, análisis y debate de los valores y normas fundamentales de la conducta profesional comprendidos en el código;
- los *sistemas de presentación de quejas* existentes, con una explicación detallada de los procedimientos a utilizar para, por ejemplo, presentar una queja, las técnicas de investigación, la organización de las audiencias y los procedimientos de recurso;
- posibles *sanciones disciplinarias o judiciales* (como un acuerdo amistoso, advertencia, amonestación o multa).

Estrategia pedagógica recomendada: exposiciones orales.

HABILIDADES

Deben reforzarse las siguientes habilidades de los docentes (y los directores de centros educativos):

- cómo *hacer frente a dilemas éticos*; por ejemplo, ¿qué grado de amistad debe tener un docente con un alumno/a?;
- cómo *identificar conflictos de interés*; por ejemplo, siendo tutor de un grupo escolar, aceptar un regalo de un alumno/a, o de su padre o madre;
- cómo *informar sobre mala praxis*, aclarando concretamente los casos en que los docentes (o los directores de centros educativos) tienen la obligación de informar sobre faltas profesionales cuando sea en favor del interés superior del alumno/a o de un compañero.

Estrategia pedagógica recomendada: simulacros de ejercicios, juegos de rol y debates sobre ejemplos o situaciones de casos prácticos reales.

ACTITUDES

Deben incluirse también en el curso módulos sobre el valor de la integridad y la importancia de la responsabilidad social de los docentes; en particular en su ‘papel’ de modelos de comportamiento.

Estrategia pedagógica recomendada: debates en grupo.

HERRAMIENTA 5. TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DE ENCUESTAS A LA COMUNIDAD

¿POR QUÉ NECESITAMOS TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DE LA COMUNIDAD?

- Para recopilar opiniones cuantitativas y cualitativas de los ciudadanos y las percepciones sobre la aplicación y utilidad del código.
- Para ayudar a descubrir ámbitos de posible mejora del código.
- Para concienciar a los ciudadanos sobre la existencia e importancia del código.
- Para dar a los ciudadanos la posibilidad de intervenir activamente en el seguimiento de su aplicación.

¿CÓMO PODEMOS FOMENTAR LA EVALUACIÓN DE LA COMUNIDAD?

FASE 1. PREPARACIÓN

- Organizar grupos de debate para identificar las cuestiones fundamentales (carencias y deficiencias en la aplicación del código) en las que las opiniones tienen gran importancia.
- Elaborar un borrador del cuestionario de encuesta a partir de ello, pidiendo a los ciudadanos que califiquen la pertinencia, accesibilidad, uso y repercusiones del código.
- Incluir preguntas que comiencen con ‘cuánto’ y ‘en qué medida’; es decir, preguntas que sean mensurables (siempre que sea posible, pueden usarse escalas numéricas).
- Probar y finalizar el cuestionario.
- Traducir el cuestionario, si es preciso.
- Establecer una estrategia de muestreo para garantizar que los datos son representativos de una población más extensa (a través de un muestreo formal aleatorio estratificado).
- Definir el tamaño de la muestra y el marco del muestreo (por ejemplo, urbano/rural y comunidades ricas/pobres).

- Seleccionar los distritos, los centros educativos y a los encuestados (administradores de educación locales, directores de centros, docentes, padres y madres, alumnos y alumnas) que resulten de lo anterior.

IR A LA HERRAMIENTA 4

FASE 2. EJECUCIÓN

- Seleccionar y formar a los encuestadores responsables de llevar a cabo la encuesta.
- Recopilar información cuantitativa y cualitativa mediante cuestionarios y entrevistas.
- Verificar los datos, identificar posibles incoherencias, depurar y organizar la información recogida.
- Analizar los datos, poniendo énfasis en la repercusión del código sobre la conducta de los docentes.
- Identificar la forma de mejorar la pertinencia, accesibilidad y utilidad del código.

FASE 3. PRESENTACIÓN DE INFORMES Y PROMOCIÓN

- Concluir el informe con las recomendaciones fundamentales sobre la aplicación del código y traducirlo, de ser necesario.
- Enviar dicho informe a la comisión (o consejo) responsable del seguimiento de la aplicación del código y a los representantes del profesorado, pidiéndoles que justifiquen las carencias e irregularidades.
- Difundir los resultados de la encuesta e iniciar la promoción en medios de comunicación.
- Organizar una reunión entre funcionarios de la administración educativa, docentes (y sus representantes) y padres y madres (y sus representantes) para debatir sobre cómo mejorar la pertinencia, accesibilidad y repercusión del código.
- Revisar y evaluar el proceso general de la encuesta para repetirlo en el futuro.

La ejecución de estas tres fases puede llevar entre 3 y 6 meses.

RECOMENDACIONES FUNDAMENTALES

- Debe mobilizarse el asesoramiento técnico oportuno en el campo del muestreo.
- El tamaño de la muestra debe determinarse teniendo en cuenta las limitaciones presupuestarias, temporales y de recursos humanos.

HERRAMIENTA 6. ENCUESTAS DE SEGUIMIENTO: MODELO DE CUESTIONARIO

Formulario para docentes y administradores (a cumplimentar por el investigador sobre el terreno).

Distrito:
Bloque/zona urbana:
Código de docente/administrador:

SECCIÓN I: INFORMACIÓN GENERAL

1. Nombre del centro educativo:
2. Tipo de centro:
 - Escuela infantil
 - Colegio de educación primaria
 - Instituto de educación secundaria
3. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sector educativo?
 - Menos de 1 año De 1 a 5 años
 - De 6 a 10 años Más de 10 años
4. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como docente y como administrador?
Como docente: años; Como administrador: años
5. ¿Cuál de los siguientes campos se corresponde mejor con su trabajo actual?
 - Docencia
 - Administración a nivel de centro educativo
 - Docencia y administración a nivel de centro educativo
6. ¿Es usted el director del centro?
 - Sí No
7. Sexo:
 - Mujer Hombre
8. Edad: años
9. Nivel de estudios: (número de años de estudios)
10. Cualificaciones profesionales
Título académico más elevado:
Número de años de formación académica:

11. Lugar de enseñanza:

- Urbano Rural

12. Ocupación de su familia¹:

SECCIÓN II: PERCEPCIONES DEL CÓDIGO

13. Los problemas éticos en educación se extienden a diversas áreas y abarcan desde faltas profesionales graves a irregularidades de menor gravedad. En su opinión, ¿cuáles de los siguientes casos constituyen faltas profesionales en el ámbito educativo? Por favor, marque con (√) en la columna que corresponda.

CAUSAS DE FALTA PROFESIONAL	CONSTITUYE UNA FALTA PROFESIONAL MUY GRAVE	CONSTITUYE UNA FALTA PROFESIONAL GRAVE	CONSTITUYE UNA FALTA PROFESIONAL LEVE	NO CONSTITUYE UNA FALTA PROFESIONAL
Abusos en la gestión de recursos humanos				
Utilización de títulos o diplomas falsos				
Absentismo laboral				
Discriminación de determinados alumnos o alumnas (admisión, promoción, exámenes)				
Favoritismo o nepotismo en favor de algunos alumnos o alumnas (admisión, promoción, exámenes)				
Cobro de tasas escolares ilegales				
Clases particulares impartidas por docentes				
Violencia física o verbal				
Acoso sexual				

¹ Esta pregunta se refiere a la principal ocupación de la familia del encuestado; por ejemplo, la agricultura, los negocios, el sector público/privado, la carpintería o la confección.

CAUSAS DE FALTA PROFESIONAL	CONSTITUYE UNA FALTA PROFESIONAL MUY GRAVE	CONSTITUYE UNA FALTA PROFESIONAL GRAVE	CONSTITUYE UNA FALTA PROFESIONAL LEVE	NO CONSTITUYE UNA FALTA PROFESIONAL
Consumo de drogas o alcohol				
Abuso de funciones por parte de los inspectores de educación				
Mala gestión/ malversación de fondos del centro				
Abusos en la adquisición/uso de material escolar				
Divulgación de información confidencial				
Relaciones humanas deficientes entre docentes y alumnado				
Relaciones humanas deficientes entre el personal del centro educativo				
Relaciones humanas deficientes entre docentes y padres y madres/la comunidad				
Otros casos (especifique, por favor)				

- 14.** ¿Cuál de las anteriores causas de falta profesional considera que tiene una repercusión más negativa en la calidad de la educación y por qué? Puede elegir más de una.

- 15.** Por lo que sabe, ¿le consultaron a usted o a alguno de sus compañeros a lo largo del diseño e implantación del código?
 Sí No
- 16.** En caso afirmativo, ¿de qué modo?
 Carta/circular
 Nuevos medios de comunicación (página web, encuesta electrónica, blog, etc.)
 Taller/seminario
 A través del sindicato de docentes
 Otros medios. Especifique, por favor:

SECCIÓN III: APLICACIÓN DE LOS CÓDIGOS

- 17.** ¿Tiene fácil acceso a ejemplares del código de conducta para docentes?
 Sí No
- 18.** En su calidad de profesional del sector educativo, ¿en qué medida el código le ha sido útil como guía para resolver los problemas y dilemas éticos a los que se enfrenta en su trabajo diario?
 Ha sido muy útil
 Ha sido útil
 No ha sido útil
 No ha sido en absoluto útil
 Comentarios adicionales:
- 19.** ¿Han recibido usted o sus compañeros alguna vez formación sobre el código?
 Sí No
- 20.** ¿Considera el código fácilmente comprensible?
 Sí No
- 21.** Si ha contestado negativamente a la pregunta 20, por favor, explique brevemente el problema o problemas que plantea el código:

- 22.** ¿En qué medida conoce los procedimientos de presentación de quejas sobre faltas profesionales cometidas por sus compañeros?
 Muy bien
 Ligeramente bien
 Nada
- 23.** En su opinión, ¿considera que las quejas se toman en serio?
 Muy en serio
 Ligeramente en serio
 No se toman en serio
- 24.** ¿En qué medida se aplica adecuadamente el código de conducta?
 Con rigor
 Con ligero rigor
 Con ningún rigor
- 25.** Indique brevemente cuáles son, en su opinión, los principales problemas que se plantean a la hora de aplicar el código de conducta:

SECCIÓN IV: IMPACTO DEL CÓDIGO

26. Si comparamos la situación antes y después de la introducción del código, ¿de qué manera ha incidido este en una mejora de la conducta profesional de los docentes?

Impacto positivo considerable: Sí No

Impacto positivo limitado: Sí No

Ningún impacto en absoluto: Sí No

Impacto negativo: Sí No

Comentarios adicionales:

.....

27. Indique hasta qué punto está o no de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

DESDE QUE SE IMPLANTÓ EL CÓDIGO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
Mayor transparencia e imparcialidad en la gestión de los recursos humanos				
Escasa o nula utilización de títulos o diplomas falsos				
Disminución del absentismo laboral				
Menor discriminación de determinados alumnos o alumnas (admisión, promoción, exámenes)				
Menor favoritismo o nepotismo en favor de algunos alumnos o alumnas (admisión, promoción, exámenes)				
Menos clases particulares impartidas por docentes				
Menos violencia física o verbal				
Ausencia de acoso sexual				
Escaso o nulo consumo de drogas o alcohol				
Menos casos de falta profesional por parte de inspectores de educación				
Menos casos de mala gestión/ malversación de fondos del centro				
Menos casos de abusos en la adquisición/uso de material escolar				
Menor divulgación de información confidencial				
Mejores relaciones humanas entre docentes y alumnado				
Mejores relaciones humanas entre el personal del centro educativo				

DESDE QUE SE IMPLANTÓ EL CÓDIGO	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
Mejores relaciones humanas entre docentes y padres y madres/la comunidad				
Otras mejoras (especifique, por favor)				

28. Otras observaciones sobre la pertinencia, la aplicación y el impacto del código de conducta para docentes en el sector de la enseñanza escolar:

.....

.....

.....

PUBLICACIONES Y DOCUMENTOS DEL IIPE

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación ha publicado más de 1200 títulos sobre el conjunto de aspectos de la planificación educativa. Existe un amplio catálogo disponible sobre las siguientes categorías temáticas:

Planificación educativa y cuestiones globales

Estudios generales - cuestiones globales/de desarrollo

Gestión y administración educativa

Descentralización – participación – educación a distancia – mapeo escolar – docentes

Aspecto económico de la educación

Costes y financiación – empleo – cooperación internacional

Calidad de la educación

Evaluación – innovación – supervisión

Distintos niveles de enseñanza académica

Desde la enseñanza primaria a la superior

Estrategias alternativas para la educación

Formación continua – enseñanza no reglada – grupos desfavorecidos – educación sensible a las cuestiones de género

Pueden solicitarse ejemplares del catálogo en la siguiente dirección:

IIPE, Unidad de Comunicación y Publicaciones

info@iiep.unesco.org

Los títulos de las nuevas publicaciones y reseñas pueden consultarse en línea:

www.iiep.unesco.org

INSTITUTO INTERNACIONAL DE PLANEAMIENTO DE LA EDUCACIÓN

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPÉ), creado por la UNESCO en 1963, es un centro internacional de formación e investigación avanzada en el campo del planeamiento de la educación. La financiación del IIPÉ está asegurada por la contribución de la UNESCO y por donaciones de los Estados Miembros. Durante los últimos años, los Estados Miembros que han realizado contribuciones voluntarias al Instituto son: Argentina, Francia, Noruega, Suecia y Suiza.

El objetivo del Instituto es contribuir al desarrollo de la educación en el mundo mediante la difusión del conocimiento y la oferta de profesionales competentes en el campo del planeamiento de la educación. Desde esta perspectiva, el Instituto coopera con las organizaciones de formación e investigación de los Estados Miembros. El consejo de administración del IIPÉ, que aprueba su programa y presupuesto, se compone de un máximo de ocho miembros elegidos y cuatro miembros designados por la Organización de las Naciones Unidas, así como por algunos de sus organismos especializados e institutos.

Presidente:

Nicholas Burnett (Reino Unido / Estados Unidos de América)
Director general, Instituto de Resultados para el Desarrollo, Washington DC, EE. UU.

Miembros designados:

Robert Jenkins (Canadá)
Jefe de educación y director asociado, Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Nueva York, Estados Unidos de América

Nina Arnhold (Alemania)
Especialista en educación superior, Banco Mundial, Washington D. C., EE. UU.

Srinivas Reddy (India)
Jefe del Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, Suiza

Laís Abramo (Brasil)
Directora de la División de Desarrollo Social, Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Miembros elegidos:

Rukmini Banerji (India)
Directora ejecutiva de Pratham Education Foundation, Centro ASER, Nueva Delhi, India

Dina El Khawaga (Egipto)
Directora, Instituto Asfari para la Sociedad Civil y Ciudadanía, Beirut, Líbano

Valérie Liechti (Suiza)
Asesora de políticas educativas, Punto Focal de Educación, Departamento Federal de Asuntos Exteriores, Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (SDC), División de África Occidental, Berna, Suiza

Dzingai Mutumbuka (Zimbabue)
Presidente, Asociación para el Desarrollo de la Educación en África (ADEA)

Keiichi Ogawa (Japón)
Profesor y director de departamento, Escuela de Posgrado de Estudios de Cooperación Internacional, Universidad de Kobe, Japón

Jean-Michel Séverino (Francia)
Presidente, Investors & Partners, París, Francia

José Weinstein Cayuela (Chile)
Profesor y Director, Doctorado en Educación, Universidad Diego Portales, Santiago, Chile

Las consultas sobre el Instituto deben dirigirse a:
Secretariado del Director, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación
7-9, rue Eugène Delacroix, 75116, París, Francia.



Instituto Internacional de
Planeamiento de la Educación

EL LIBRO

Estas directrices se han elaborado para ayudar a los países a diseñar de manera satisfactoria un código de conducta (o revisar el ya existente) y poner en marcha mecanismos adecuados para velar por su debida difusión, aplicación y seguimiento en todos los niveles del sistema. Las directrices están dirigidas a los actores implicados tanto a nivel nacional como local y recogen las principales fases en la elaboración de un código. Para obtener información más detallada sobre los distintos aspectos de las directrices, se remite al lector a los anexos Recursos y Herramientas.

LA AUTORA

Muriel Poisson es especialista de programas en el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE). Es coordinadora del proyecto Ética y corrupción en la educación.

Canada



Canadian International
Development Agency

Agence canadienne de
développement international