

CÓDIGO ÉTICO



**Congregación de los Sagrados Corazones
Provincia Ibérica**

Carta de Presentación del Superior Provincial

AC 229 / 2020

Madrid, 28 de febrero de 2020

Hermanos de la Provincia Ibérica

Trabajadores, voluntarios y colaboradores de las obras de la Congregación

Destinatarios de nuestra misión y público en general

Queridos hermanos y amigos:

Un cordial saludo para todos.

Os presentamos el Código Ético de la Provincia Ibérica de los Sagrados Corazones, que es el marco por el que deseamos regirnos en nuestro comportamiento los religiosos de los Sagrados Corazones y todos aquellos que de alguna manera colaboran con la misión de nuestra Congregación en el ámbito de la Provincia Ibérica.

El Código Ético o Código de Conducta de la Provincia Ibérica de los Sagrados Corazones presenta de manera ordenada la normativa ética por la que nos regimos en nuestra Provincia. En su elaboración, depende de la Sagrada Escritura, la normativa de la Iglesia, las Constituciones de la Congregación de los Sagrados Corazones y la tradición de la Iglesia y de la Congregación. En este sentido, podemos decir que no añade ningún contenido nuevo, sino que únicamente trata de concretar y ordenar lo ya dicho. Así mismo, el Código Ético respeta los derechos humanos y la legislación española y portuguesa.

El Código afecta en primer lugar a los religiosos de los Sagrados Corazones miembros de la Provincia Ibérica. Al mismo tiempo, debe orientar la conducta y ser respetado por todas las personas que colaboran en la misión de la Provincia: trabajadores, colaboradores y voluntarios de los colegios, parroquias y demás obras donde la Provincia desarrolla su misión. También debe ser respetado por aquellas personas pertenecientes a empresas u organizaciones con

las que la Provincia Ibérica establezca alianzas, acuerdos u otro tipo de colaboración. Para ello, el código debe ser conocido por todos ellos.

El Código Ético será publicado para conocimiento de todos los destinatarios de la misión de la Provincia ibérica: alumnos de los colegios, familiares, fieles de las parroquias, catecúmenos y todos aquellos que se relacionen de algún modo con nuestras obras o sean destinatarios de nuestras actividades.

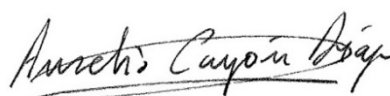
El Código Ético se complementa con algunos protocolos referidos a grupos de personas o actuaciones más concretas, cuyo objeto es la protección de las personas en sus derechos y en determinadas circunstancias: Protocolo de protección de la libertad e indemnidad sexual de menores o personas vulnerables, Protocolo de prevención e intervención ante supuestos de acoso escolar, Protocolo de prevención e intervención ante supuestos de acoso en las relaciones laborales, etc.

Para cualquier comunicación, incluida la denuncia de incumplimiento del Código Ético, hemos establecido un canal ético de comunicación a través de una dirección de correo electrónico: codigoetico@sscc.es A través de esa dirección, podéis poneros en contacto con nosotros para cualquier asunto relacionado con el Código Ético de nuestra Provincia o con los protocolos adjuntos.

El Código Ético de la Provincia Ibérica de los Sagrados Corazones debe darse a conocer a través de la página web (www.sccc.es) y demás medios de comunicación de la Provincia. Así mismo, debe ser publicado en todas las obras de la Provincia, para que sea conocido por todos los afectados.

Es nuestra intención que el Código Ético nos ayude en el cumplimiento de todo aquello a lo que nos obligan nuestros compromisos y convicciones.

Fraternalmente en los Sagrados Corazones,



Aurelio Cayón Díaz ss.cc.
Superior Provincial

Tabla de contenido

CÓDIGO ÉTICO	1
Carta de Presentación del Superior Provincial.....	2
Tabla de contenido.....	4
SECCIÓN 1.....	7
Código de conducta y Programa de cumplimiento de la legalidad.....	7
I. Introducción	8
II. Valores de la Provincia y actitudes que inspiran su modo de proceder	8
III. Compromisos de actuación	10
Respecto de sí misma y con la Iglesia	10
Con la sociedad en general y con su entorno social inmediato	11
Con los destinatarios de su actividad	11
Respecto a sus colaboradores	12
Con relación a la información, confidencialidad y deber de sigilo.....	14
Respecto a la administración económica y financiera	15
Respeto y consideración en las relaciones interpersonales.....	17
Respecto a los proveedores	18
IV. Medidas de cumplimiento	19
Canal ético ante incidencias que afectan al código y respuestas en cumplimiento de la legalidad.	19
Procedimiento.....	21
SECCIÓN 2.....	24
Protocolo de prevención y actuación sobre abuso sexual de menores y personas vulnerables.....	24
Introducción y Antecedentes.....	25
1. Principios fundamentales.....	26
2. Ámbito de aplicación.....	27
3. Procedimientos	27
3.1.- Respecto a Religiosos de la Provincia Ibérica.....	27
3.2.- Respecto a colaboradores.....	29

4. Atención pastoral a las víctimas y al acusado	30
4.1 Atención a la víctima de abuso.....	30
4.2 Atención al acusado.....	30
5. Prevención de abusos	31
5.1 Selección y Formación inicial.....	31
Respecto a los hermanos de la Provincia	31
Respecto a los colaboradores de la Provincia en sus obras y centros.....	31
5.2 Formación permanente	32
Respecto a los hermanos de la Provincia	32
Respecto a los colaboradores de la Provincia en sus obras y centros.....	33
5.3 Ambientes sanos.....	33
5.4 Disposiciones sobre instalaciones y convivencia con menores	33
6. Anexos	35
Anexo sobre normativa española	35
Anexo sobre conceptos relacionados con los abusos.....	36

SECCIÓN 3..... 39

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO EN LAS RELACIONES LABORALES.....	39
I. Preámbulo.....	40
II. Delimitación conceptual	41
III. Procedimiento.....	42
III.1. Principios de actuación	42
III.2. Procedimiento.....	43
IV. Prevención y evaluación.....	45

SECCIÓN 4..... 46

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO ESCOLAR.....	46
I. INTRODUCCIÓN CONCEPTUAL	47
1. ¿Qué es el "acoso escolar".....	47
2. No constituyen "Acoso Escolar":.....	47
3. Características del Acoso escolar.....	47

4.	Manifestaciones de Acoso Escolar:.....	48
5.	Consecuencias:	48
II.	AGENTES	48
III.	PREVENCIÓN	49
1.	Formación	49
2.	Prevención	49
IV.	INTERVENCIÓN	49
1.	Principios de Actuación.....	49
2.	Medidas adoptables	49
3.	Inicio.....	50
3.1	Detección.....	50
3.2	Constitución Comisión de Acoso	51
3.4	Traslado a Inspección	51
V.	FASES DE INTERVENCIÓN	51
1.	Medidas de Protección	51
2.	Tramitación de Expediente.....	51
3.	Resolución.....	52
4.	Comunicaciones.....	52
5.	Ejecución.....	53
VI.	Evaluación y seguimiento	53
SECCIÓN 5.....		54
	Recomendaciones sobre las grabaciones de voz e imágenes.....	54

SECCIÓN 1



Código de conducta y Programa de cumplimiento de la legalidad

CÓDIGO DE CONDUCTA Y PROGRAMA DE CUMPLI- MIENTO DE LA LEGALIDAD

I. Introducción

1. La Provincia Ibérica de los SS.CC. formula el presente Código de conducta y programa de cumplimiento de la legalidad como expresión de su compromiso con los fines que le son propios y con el entorno personal y social en el que despliega su actuación, de modo que inspire todas las actividades concretas que lleva a cabo y sea cumplido por las personas que, de cualquier modo, colaboren en el desarrollo de las mismas.
2. El presente Código no sustituye a las Constituciones, Estatutos y demás disposiciones que constituyen la normativa propia de la Provincia, deriva de la misma y ha de ser interpretado y aplicado conforme al contenido de aquélla.
3. Tampoco crea el Código nuevas obligaciones que no existan independientemente del mismo, ya sea por el compromiso institucional, por Ley o acuerdo convencional, sino que profundiza en algunos de los aspectos obligacionales que comprometen la labor de la Provincia y procura establecer medios para su mejor cumplimiento.
4. Todos los miembros de la Provincia y todas las personas que colaboran con la misma y sus obras ya como trabajadores, ya como voluntarios o profesionales con vinculación estable, respetarán y promoverán los valores y normas recogidas en este documento.

II. Valores de la Provincia y actitudes que inspiran su modo de proceder

5. La Provincia Ibérica de los SSCC reconoce como valores esenciales que rigen su actuación:

- El sentido de trascendencia y su vinculación con Dios, Jesucristo y la Iglesia que conlleva su radical compromiso con la evangelización.
- El amor y la fraternidad entre los hombres, expresado de forma especial en la solidaridad con los más desfavorecidos, lo alejados y excluidos.
- La dignidad radical del ser humano, que se extiende a todas las personas sin distinción.

De la articulación y desarrollo de estos valores primordiales derivan las siguientes actitudes:

6. *Compromiso con el ejercicio, promoción y respeto de la libertad personal y de los derechos individuales.*

- Ello supone actuar conforme a las reglas evitando cualquier forma de arbitrariedad, cumpliendo la normativa laboral, promoviendo la conciliación de la vida familiar y laboral y prestando atención a las necesidades personales de hermanos y colaboradores.
- Nos lleva, asimismo, a tener presente la capacidad de toda persona para ser autónoma y capaz por sí misma en el desarrollo de sus posibilidades.
- Esta actitud orienta nuestra labor de acompañamiento, animación y apoyo teniendo presente la autonomía de cada persona en cuanto capacidad para orientar su existencia.

7. *Apertura, diálogo y comunicación.*

- La Provincia está comprometida con la cordialidad, el buen trato personal y la amabilidad.
- Confía en el diálogo y en la comunicación como cauces de encuentro y estilos de relación.
- Ante los conflictos, agota los recursos de mediación y, en cualquier caso, confía en la reconciliación como actitud reparadora y transformadora.
- Considera necesaria la transparencia en la comunicación y en toda forma de actuar sin perjuicio del deber de confidencialidad, el respeto al derecho a la intimidad y protección de la propia imagen.
- La disponibilidad y actitud de acogida orientan las relaciones internas entre los hermanos, con los colaboradores de la Provincia, entre estos

y respecto a las personas e instituciones con las que mantenemos relaciones.

8. Colaboración y trabajo compartido.
 - La Provincia confía en la corresponsabilidad e implicación de hermanos, trabajadores y colaboradores.
9. Solidaridad y servicio.
 - La Provincia procura el especial cuidado de los más débiles y desprotegidos, menores y vulnerables.
10. Esperanza y alegría.
11. Coherencia y fidelidad al carisma y a los compromisos.
 - La autoexigencia y la responsabilidad orientan las relaciones internas y con la sociedad.
12. Reflexión, discernimiento y sentido de realidad

III. Compromisos de actuación

Respecto de sí misma y con la Iglesia

13. La Provincia asume, como primera obligación, desarrollar su misión, mantener y fortalecer su propia identidad y ponerla de manifiesto claramente a la sociedad en general y a sus trabajadores, colaboradores y destinatarios inmediatos en particular. Para ello se compromete a ser, en su modo de proceder cotidiano, coherente con dicha misión en su estilo y en la elección de los medios necesarios para ello.
14. Como ayuda a sus trabajadores y colaboradores para el mejor desempeño de sus funciones, la Provincia, a través de la Dirección de cada una de sus obras les facilitará de forma actualizada información adecuada y suficiente sobre la misión y valores de la Provincia como marco orientador de la conducta y proceder de los mismos. En este sentido, quienes trabajan y colaboran en el ámbito de La Provincia han de ser conscientes de la relevancia de la misión apostólica y de la función social que ésta lleva a cabo sintiéndose comprometidos con ella. Dichos trabajadores y colaboradores mantendrán, por ello, siempre un comportamiento acorde con los valores e ideales expresados en sus documentos fundacionales y estatutarios, así como en el presente Código, respetando tales principios y los medios para realizarlos.

15. Todos los que de cualquier forma trabajen o colaboren en las obras de la Provincia han de mostrar un comportamiento recto, íntegro e intachable con sus superiores, compañeros y subordinados evitando cualquier conducta que pueda dañar la reputación de la misma. Deben también esforzarse continuamente por mejorar en su persona y en su actividad, para poder promover la excelencia en todos los ámbitos de la misión y prestar el mejor servicio a la institución, a sus compañeros, a la Iglesia y a la sociedad.
16. La Provincia actuará en comunión con la Iglesia siendo solidaria con las iniciativas de carácter universal de la misma y manteniendo, en todo lo posible, relaciones cordiales con las autoridades y organismos de las iglesias locales y con otras instituciones que compartan sus ámbitos de actuación.

Con la sociedad en general y con su entorno social inmediato

17. La Provincia desarrollará su actividad sin interferencias políticas de ninguna clase manteniendo su relación con las autoridades civiles de forma respetuosa y dialogante con respeto a la legalidad y los valores expresados en el presente Código. En este sentido, la Provincia expresa su compromiso de cooperación, dentro de sus posibilidades y con arreglo a sus fines y naturaleza, en aras a la consecución del bien común del entorno social en el que desarrolla sus acciones.
18. En sus relaciones con las Administraciones Públicas, ningún miembro de la Provincia, trabajador o colaborador de la misma podrá influir de modo indebido sobre una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para obtener de ellos decisiones favorables a la institución.
19. De manera expresa, la Provincia cumplirá fielmente, y en su ámbito hará cumplir, todas las obligaciones que legalmente le correspondan y se compromete a actuar de modo respetuoso con el medio ambiente, observando los procedimientos y prácticas generalmente aceptadas en la materia, para lo cual dirigirá a quienes trabajan en ella y a los destinatarios de sus acciones orientaciones y recomendaciones sobre buenas prácticas en materia ecológica solicitando un comportamiento respetuoso con el medio ambiente y la sostenibilidad.

Con los destinatarios de su actividad

20. Tienen la consideración, a los efectos del presente código, de destinatarios o beneficiarios de las actividades de la Provincia los alumnos, niños y jóvenes a los que se dirige la acción pastoral, social y educativa desarrollada a

través de sus obras, sus padres, tutores o representantes legales, los feligreses de las iglesias y parroquias por ella regentadas, las personas atendidas por la acción de cuidado o promoción social promovidas o dirigidas por la Provincia y los suscriptores de la revista RS21.

21. Los destinatarios y beneficiarios de las actividades desarrolladas por la Provincia merecen para cuantos trabajan en la misma el máximo respeto y consideración, por lo que ésta se compromete a realizar un esfuerzo permanente y desinteresado por ofrecer a los mismos el más alto nivel posible de excelencia y calidad en cuantos servicios y formas de atención lleve a cabo, de forma especial cuando dichos destinatarios se encuentren en situaciones de necesidad, exclusión o pobreza de cualquier tipo.
22. Todos los que de cualquier forma trabajen o colaboren en las obras de la Provincia han de mostrar un comportamiento recto, íntegro e intachable con los destinatarios y beneficiarios de su misión evitando cualquier conducta que pueda perjudicarles. Deben también esforzarse continuamente por mejorar en su persona y en su actividad para poder promover la excelencia en todos los ámbitos de la misión y prestar el mejor servicio a los mismos.
23. Todas las obras de la Provincia establecerán y mantendrán condiciones de prevención de riesgo y seguridad en instalaciones y desarrollo de las actividades que garanticen la protección de sus destinatarios o beneficiarios conforme establezca en cada caso y momento la normativa de aplicación y las ordinarias recomendaciones sobre previsibilidad de riesgos en el desarrollo de cada actividad.

Respecto a sus colaboradores

24. El respeto y el trato digno a las personas, así como el rechazo de cualquier actitud vejatoria o discriminatoria, constituyen un principio básico e irrenunciable de actuación para toda la Provincia. Nadie será discriminado, desfavorecido o beneficiado en el empleo por su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores o por el uso de cualquier lengua que sea oficial dentro de cada Comunidad Autónoma según la legislación establecida, atendidas las circunstancias de cada caso.
25. Todas las obras de la Provincia establecerán y mantendrán condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y protejan la salud de quienes trabajan en ellas conforme establezca en cada caso y momento la normativa sobre

prevención de riesgos laborales y las ordinarias recomendaciones sobre previsibilidad de riesgos en el desarrollo de cada actividad.

26. En todo momento se dará cumplimiento a las normas reguladoras de las condiciones laborales y de Seguridad Social establecidas por las disposiciones legales, convenios colectivos y contratos suscritos, con respeto a los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por los mismos. Asimismo, se respetará a todos los trabajadores, sin excepción, el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva a través de las instituciones y cauces legalmente establecidos a tal fin.
27. Los procesos de selección de personal, contratación y promoción interna se basarán en criterios de mérito, capacidad y valía profesional junto con la identificación personal de trabajadores y colaboradores con los fines de la Provincia y el ideario o carácter propio de sus obras.
28. La Provincia promoverá en todas sus instancias el desarrollo integral de los trabajadores y colaboradores de sus obras, tanto en su dimensión profesional como en la personal ofreciendo la formación y el acompañamiento necesario para ello.
29. La Provincia promoverá la calidad de la vida de familia de los trabajadores y colaboradores, facilitando, en la medida de lo posible y dentro de lo dispuesto en la regulación legal o convencional de aplicación, los medios necesarios para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con discapacidad o enfermedades graves.
30. Se respetará el derecho de los empleados y colaboradores a participar en cualquier actividad no profesional, siempre que no interfiera en el ejercicio de sus funciones o pueda resultar comprometida la imagen pública de la Provincia o sus obras, así como el derecho de los empleados y colaboradores a participar en asociaciones o partidos políticos u otras instituciones económicas, sociales o culturales, siempre que ello no interfiera en las obras de la Provincia.
31. La Provincia respeta la vida privada de su personal y no interferirá en el ámbito de la esfera privada de sus decisiones, sin perjuicio de que promueva una deseable coherencia de la vida de dicho personal con su ideario y carácter propio, particularmente por parte de quienes ocupen puestos de responsabilidad.
32. Los trabajadores no podrán desarrollar actividades profesionales ajenas a la institución que puedan entrar en concurrencia directa con la actividad de la misma, salvo que cuenten con autorización especial y expresa para ello.

33. Los trabajadores y colaboradores de la Provincia deberán ser especialmente cuidadosos en sus manifestaciones cuando con tal carácter llevan a cabo actuaciones o manifestaciones públicas, especialmente si lo es ante los medios de comunicación social, a fin de que no se vean menoscabados el carácter propio y la imagen de La Provincia.

Con relación a la información, confidencialidad y deber de sigilo

34. Todos los que trabajan o colaboran en una obra de La Provincia están vinculados por el deber de confidencialidad respecto a los datos e información a los que accedan en virtud del ejercicio de sus responsabilidades. Se abstendrán, por tanto, de utilizarlos en su propio beneficio y de comunicarlos o facilitarlos a terceros. Dicha obligación se mantendrá una vez concluida la relación con la Provincia o sus obras y conllevará la obligación de devolver cualquier material relacionado con ella que tenga en su poder el empleado o colaborador en el momento del cese de su trabajo.

- Sólo las personas expresamente autorizadas para ello por los órganos de Gobierno de la Provincia podrán realizar declaraciones o facilitar información a medios de comunicación o en foros públicos por cualquier medio directo o indirecto, analógico o digital, presencial o mediático, en nombre de la misma.
- En el caso de los colegios, solo están autorizados expresamente los Directores Generales.

35. Quienes trabajan y colaboran en las obras de la Provincia tienen prohibido acceder a información ajena a sus funciones salvo que expresamente cuente con autorización para ello. Todos los trabajadores y colaboradores de la Provincia limitarán el uso, copia y tratamiento de la información y documentación obtenida en el desarrollo de su actividad al desempeño estricto de la labor encomendada, conservándolos y custodiándolos con la necesaria diligencia a fin de que puedan ser utilizados por quienes puedan sustituirles en cualquier momento. En ningún caso se permite que, por ningún medio o procedimiento y con vulneración de las medidas de seguridad establecidas para impedirlo, se acceda sin autorización a datos o programas informáticos contenidos en un sistema o en parte del mismo o se mantenga en él sin la debida autorización.

36. Los documentos y soportes de almacenamiento de datos utilizados en el lugar de trabajo no podrán ser accesibles a personas no autorizadas y, por consiguiente, se guardarán bajo llave. Los ordenadores y sistemas de acceso a plataformas virtuales deberán protegerse mediante la utilización de contraseñas que deberán ser actualizadas con la debida frecuencia.

37. Especial protección merecen los datos de carácter personal, a cuyos efectos se cumplirá escrupulosamente la legislación en la materia, quedando expresamente prohibido apoderarse, utilizar o modificar sin autorización, en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de formato o registro, así como acceder por cualquier medio a los mismos, alterarlos o utilizarlos en perjuicio del titular de los mismos o de un tercero.

Respecto a la administración económica y financiera

38. Los administradores de la Provincia y sus obras y los directores y responsables de las mismas habrán de administrar los bienes temporales con la debida diligencia y fidelidad, no como dueños que puedan disponer a su arbitrio de sus propios bienes, sino como mandatarios que deben administrarlos conforme a las leyes de la Iglesia y de la Congregación. Deben, por ello, vigilar cuidadosamente para que en la administración de dichos bienes y, especialmente, en las inversiones de capital, se atienda a la calidad ética de éstas y de que en ellas no se falte a la justicia social o no se ponga el debido cuidado en promoverla.
39. Los administradores de la Provincia y sus obras y los directores y responsables de las mismas cumplirán fielmente con las obligaciones contables, no estando permitido llevar contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la institución ni dejar de anotar en los libros obligatorios negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas, ni anotarlos con cifras distintas a las verdaderas, ni practicar en los libros obligatorios anotaciones ficticias. Todos los registros contables deberán estar a disposición de los auditores internos y externos.
40. No está permitido adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes sabiendo que tienen su origen en una actividad delictiva, así como realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, o para ayudar a la persona que haya participado en la infracción o infracciones a eludir las consecuencias legales de sus actos. Asimismo, tampoco está permitida la ocultación o encubrimiento de la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derechos sobre los bienes o propiedad de los mismos, a sabiendas de que proceden de actividades ilícitas o de un acto de participación en ellas.
41. Los bienes de la Provincia y sus obras están adscritos y destinados al cumplimiento de sus fines, por lo que se utilizarán exclusivamente para las

funciones que les han sido asignadas. Ningún trabajador o colaborador podrá hacer uso de ellos para fines personales, sin la autorización expresa del superior correspondiente. Respecto de los equipos informáticos, quedan prohibidas la generación o transmisión de virus, la copia ilegal de software, la descarga de contenidos sujetos a derechos de autor o la distribución de correos electrónicos con fines políticos o comerciales. Se permitirá un uso personal moderado de los dispositivos electrónicos facultados por la Provincia a sus empleados y colaboradores quedará sometido al control de la misma. En el momento del cese de su relación con la Provincia o sus obras, los empleados o colaboradores tienen la obligación de devolver cualquier equipo o material proporcionado por ella(s), así como de cesar en el uso del correo electrónico o firma digital institucionales salvo autorización expresa para ello.

42. El principio fundamental que guiará la inversión de los recursos será el de prudencia, en orden a preservar el patrimonio de la Provincia frente a los riesgos de cambio o de mercado. De conformidad con este principio, se evitará el uso especulativo de los recursos financieros, debiendo ser objeto de especial explicación, en todo caso, las siguientes operaciones contenidas en el art. 2.II.3 del Acuerdo de Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de 20 de enero de 2003 citado:
 - a. las ventas de valores tomados en préstamo al efecto (“ventas en corto”).
 - b. las operaciones intradía.
 - c. las operaciones en los mercados de futuros y opciones, salvo las realizadas con la finalidad de cobertura.
 - d. cualesquiera otras de naturaleza análoga
43. Para la selección de inversiones financieras temporales se seguirán los criterios de seguridad, liquidez, rentabilidad y diversificación del riesgo.
 - a. Se entiende por seguridad la razonable certeza de la recuperación íntegra de la inversión.
 - b. Se entiende por liquidez, la posibilidad de hacer efectiva la recuperación de inversión en el momento deseado. Bajo este criterio la Provincia cuidará de que los valores y otros instrumentos financieros adquiridos coticen en mercados secundarios oficiales.
 - c. Se entiende por rentabilidad, el interés o rendimiento financiero conseguido por la inversión. Bajo este criterio la Provincia buscará la optimización de sus inversiones, determinando en cada momento a través de sus órganos de gobierno y en función de sus

necesidades, el nivel de seguridad y de liquidez para su cartera global de inversiones.

- d. Se entiende por diversificación la adecuada distribución de las inversiones entre los diferentes valores y demás activos financieros, así como de sus emisores. Bajo este criterio, la Provincia procurará que en todo momento haya un equilibrio entre los diversos valores y activos financieros, así como entre los diferentes emisores, de manera que se compensen entre sí los riesgos y las oportunidades de inversión.
44. Como criterios propios, de conformidad con la identidad propia de la Provincia, las inversiones financieras temporales estarán en consonancia con valores éticos [respeto a la vida, a la naturaleza y a la diversidad de las culturas, evitando la colaboración con regímenes opresores, la fabricación de armamento, la manipulación genética y las actividades contrarias a la salud] y valores religiosos [dignidad de la persona y su libertad religiosa] de conformidad con los principios de la Doctrina Social de la Iglesia Católica, contando para ello con la información con la que en cada momento disponga.
 45. Todas las operaciones de inversión sometidas al presente Código, serán documentadas por la Administración Provincial recogiendo que responda a los criterios de selección de inversiones aprobados por la Comisión Económica o el Consejo Provincial.
 46. La Administración Provincial elaborará anualmente un informe específico sobre el Estado y Evolución de las Inversiones Financieras que completará las cuentas anuales y que elevará al Gobierno Provincial con ocasión de la aprobación de las mismas. Este informe estará basado en las Documentaciones de las Operaciones.
 47. El Ecónomo Provincial elaborará un Informe anual de seguimiento del grado de cumplimiento de este Código de conducta, indicándose, en su caso, las operaciones que se hayan desviado de los criterios del mismo y las razones que lo justifiquen.

Respeto y consideración en las relaciones interpersonales

48. Todas las personas a las que vincula el presente código están obligadas a actuar, en sus relaciones con sus compañeros, superiores y subalternos así como con los beneficiarios o destinatarios de la actividad de la Provincia y sus obras con respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o

abuso de cualquier clase, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica. Especialísimo respeto merece el desarrollo y la dignidad de los menores y otras personas vulnerables, debiendo quedar preservados de cualquier conducta que pueda significar frente a ellos violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso de cualquier clase.

49. Han de evitarse las palabras soeces o irrespetuosas hacia los demás, está prohibido introducir, vender, exhibir, ofrecer, facilitar o poseer material pornográfico de cualquier tipo en el centro de trabajo y es obligación de todo el personal presentarse en el trabajo correctamente vestido, de acuerdo con las normas de cada obra, y sin la influencia de alcohol o drogas.
50. Todo el personal al servicio de la Provincia y sus obras tiene prohibido establecer contacto por cualquier medio, incluidas las redes sociales, correo electrónico, teléfono o mediante cualquier recurso tecnológico de información y comunicación, con menores para proponer o concertar con ellos relaciones o encuentros con fines sexuales.
51. Las relaciones con beneficiarios, destinatarios y proveedores de la Provincia y sus obras se registrarán por los criterios de integridad, transparencia y veracidad, evitando toda conducta engañosa, fraudulenta y falsaria que pueda perjudicar a otro. Se evitará toda conducta que implique alterar o simular documentos o contratos, suponer en un acto la intervención de personas que no la han tenido o atribuir a las que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieren hecho, así como faltar a la verdad en la narración de los hechos.

Respecto a los proveedores

52. La selección de los proveedores de bienes y servicios se registrará por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la Provincia en la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. En ninguna circunstancia, las relaciones o intereses personales influirán en la adjudicación de un contrato.
53. Ningún trabajador o colaborador de la Provincia y sus obras podrá, por sí o por persona interpuesta, prometer, ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores, beneficios, ventajas o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el

desempeño de las funciones derivadas de su cargo. Se exceptúan de esta prohibición los regalos simbólicos habituales que tengan un valor intrínseco mínimo o sean material publicitario o promocional. Ante cualquier oferta de este tipo, el empleado o colaborador deberá ponerla en conocimiento inmediatamente de su superior. Asimismo, cualquier regalo recibido contraviniendo el presente Código deberá ser inmediatamente devuelto poniendo dicha circunstancia en conocimiento del superior o responsable inmediato. De no ser razonablemente posible su devolución, el regalo se entregará al superior o responsable de la institución, quien lo destinará a fines de interés social.

IV. Medidas de cumplimiento

54. Difusión y comunicación. El presente Código se hará público en la Provincia y sus obras de modo que pueda ser conocido por todo sus trabajadores y colaboradores. Para ello será publicado en las páginas webs de éstas y se desarrollará un programa con las necesarias actuaciones de comunicación, formación y sensibilización que propicie su respeto y puesta en práctica.
55. Compromiso. Los trabajadores y colaboradores de la Provincia y sus obras suscribirán el oportuno documento de reconocimiento de que han recibido un ejemplar del mismo, manifestando que comprenden su contenido y están de acuerdo con su cumplimiento.
56. Cumplimiento. El cumplimiento de las disposiciones de este Código forma parte esencial de las obligaciones contractuales de los empleados de la Provincia y sus obras, por lo que el incumplimiento de las mismas puede dar lugar a la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que pudieran derivarse como consecuencia de tal actuación. Nadie podrá solicitar de cualquier persona a la que sea de aplicación este Código que contravenga lo dispuesto en él.

Canal ético ante incidencias que afectan al código y respuestas en cumplimiento de la legalidad.

57. La resolución de pronunciamiento de carácter ético, y las respuestas de la provincia para la prevención y, en su caso, corrección ante hipotéticos supuestos de incumplimiento de la legalidad corresponde a los siguientes órganos.

58. Director o Responsable de la obra o ámbito respectivo: El Representante permanente de la Provincia en el ámbito respectivo (Párroco, Director General de centro, Director de la Obra, Superior de la Comunidad religiosa), tendrá las siguientes funciones:

- Difunde el contenido del presente código en su ámbito de responsabilidad y promueve su cumplimiento.
- Atiende y resuelve en primera instancia las dudas, reclamaciones y quejas recibidas con relación al presente código.
- Eleva al órgano de coordinación respectivo propuestas de corrección, interpretación y ejecución del presente código.
- Comunica al órgano de coordinación respectivo la existencia de incidencias que afecten a los ámbitos jurídicos considerados como de especial relevancia.
- Eleva al órgano de coordinación respectivo informe anual sobre las actuaciones llevadas a cabo en su ámbito de gestión con relación al presente código

59. Órgano de coordinación Provincial respectivo: Coordinador de Colegios, de PJV, de Parroquias, etc.

- Supervisa la difusión y el cumplimiento del presente código en su ámbito de coordinación promoviendo acciones formativas y de asesoramiento a los representantes permanentes de la Provincia en el mismo.
- Ante la comunicación recibida sobre incidencias que afecten a los ámbitos jurídicos de especial relevancia, informa al Gobierno Provincial, recaba los oportunos informes técnicos y, en su caso, inicia el expediente de información pertinente.
- Eleva al Gobierno Provincial propuestas de corrección, interpretación y ejecución del presente código.
- Eleva al Gobierno Provincial informe anual sobre las actuaciones llevadas a cabo en su ámbito de coordinación con relación al presente código.

60. Órgano de Vigilancia y Asesoramiento. Constituido por el Superior Provincial, asesor legal y responsable sectorial del ámbito que en cada caso corresponda, lleva a cabo las tareas preparatorias de la actuación del Consejo Provincial y del Órgano de Coordinación Provincial en cumplimiento del presente código. Para ello:

- Recopila la información correspondiente a cada asunto que haya de someterse a la consideración de dichos órganos instruyendo el

oportuno expediente y recabando la documentación y testimonios que fueren necesarios para ello.

- Redacta informes y propuestas.

61. Gobierno Provincial

- Aprueba las modificaciones del presente Código y le corresponde la última interpretación del mismo.
- Aprueba las acciones de difusión, formación y asesoramiento que afectan al presente código.
- Resuelve los expedientes por incumplimiento que afecten a responsable directivos últimos de las obras de la Provincia
- Resuelve en segunda y última instancia las reclamaciones y quejas recibidas con relación al presente código.
- Resuelve sobre incidencias que afecten a los ámbitos jurídicos de especial relevancia.

Procedimiento

62. Las comunicaciones sobre posibles infracciones del presente Código por parte de empleados y colaboradores deberán hacerse verbalmente o por escrito con remitente debidamente identificado al director o responsable de cada obra o ámbito de actuación. Recibida la comunicación directamente por el director o responsable del ámbito de actuación, éste adoptará las medidas cautelares que considere oportunas dando cuenta al respectivo órgano de coordinación provincial en el más breve paso posible.

63. El órgano de coordinación provincial, si estimara que en los hechos hay indicios de alguna infracción del Código de Conducta, acordará en el plazo de quince días la apertura de instrucción reservada para su averiguación y comprobación comunicándolo al Órgano de Vigilancia y Asesoramiento que procederá a instruir el expediente correspondiente. A este fin, podrá recabar cuantas informaciones, testimonios u opiniones considere necesarios. Las personas a las que afecten estas actividades, tienen el deber de sigilo, discreción y colaboración, quedando garantizada su indemnidad, así como la de quienes hubieran comunicado la infracción. Acordado el sobreseimiento definitivo de un expediente, toda información reservada que figure en el mismo deberá ser destruida. En la realización de estas actuaciones, que serán siempre adecuadas y proporcionadas a las circunstancias de cada caso, se actuará con total independencia, garantizándose el respeto

al derecho de audiencia y a la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.

64. A la vista de las actuaciones realizadas, el Órgano de Vigilancia y Asesoramiento, en el plazo máximo de diez días desde la conclusión de la instrucción reservada propondrá al Director o Responsable de la obra o ámbito de actuación la adopción de las medidas que procedan, sancionándose conforme a las normas laborales aquellos incumplimientos o infracciones que constituyan faltas de este orden, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas o penales que pudieran concurrir, que habrán de ser puestas de inmediato en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales competentes. La decisión adoptada por el Director o Responsable de la obra o ámbito de actuación podrá ser recurrida ante el Gobierno Provincial.
65. En el caso de infracciones cometidas por colaboradores, el Órgano de Vigilancia y Asesoramiento, en función de la gravedad y reiteración de los hechos, decidirá si hay lugar a una amonestación o se ha de poner fin a la colaboración, sin perjuicio también de las responsabilidades administrativas o penales que pudieran concurrir, que habrán de ser puestas de inmediato en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales competentes.
66. Cuando se adviertan responsabilidades administrativas o penales que pudieran corresponder a la Provincia, ésta y los responsables de sus obras colaborarán diligentemente en la investigación de los hechos y en la reparación o disminución del daño causado por la infracción o el delito. Asimismo, se establecerán medidas eficaces para prevenir y descubrir las infracciones que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de cualquier institución de la Provincia.
67. En el caso de que sea algún directivo quien haya infringido el Código, la comunicación habrá de dirigirse por escrito al Gobierno Provincial o al Órgano de Vigilancia y Asesoramiento. Recibida la comunicación, se procederá a adoptar las medidas cautelares que se consideren oportunas. El Órgano de Vigilancia y Asesoramiento, si advirtiera indicios de posible incumplimiento del presente Código, incoará e instruirá en el plazo más breve posible expediente reservado de averiguación y comprobación. A este fin, podrá recabar cuantas informaciones, testimonios u opiniones considere necesarios. A la vista de las actuaciones realizadas, el Órgano de Vigilancia y Asesoramiento, en el plazo máximo de diez días desde la conclusión de la instrucción reservada propondrá al Gobierno Provincial la adopción de las medidas o sanciones que procedan, correspondiendo a dicho Gobierno Provincial la adopción de la resolución definitiva.

68. En el caso de que una persona física hubiese resultado víctima de algún delito, aparte de establecer cuanto antes las medidas que se estimen más convenientes para reparar o disminuir el daño causado, se le prestará el apoyo necesario a fin de eliminar las secuelas de todo orden que pudieran habersele causado.

SECCIÓN 2



Protocolo de prevención y actuación sobre abuso sexual de menores y personas vulnerables

**PROVINCIA IBÉRICA DE LOS SAGRADOS CORAZONES DE JESÚS
Y DE MARÍA Y DE LA ADORACIÓN DEL SANTÍSIMO SACRAMENTO
DEL ALTAR**

Protocolo de prevención y actuación sobre abuso sexual de menores y personas vulnerables

Introducción y Antecedentes

El presente documento concreta las actuaciones que han de llevarse a cabo en obras y centros dependientes de la Provincia Ibérica de los Sagrados Corazones (Hermanos) en aplicación y desarrollo de las “Directrices Generales de la Congregación de los Sagrados Corazones (hermanos) sobre abuso sexual de menores y personas vulnerables” y de las “Directrices Provinciales de la Provincia Ibérica de la Congregación de los Sagrados Corazones (hermanos) sobre abuso sexual de menores y personas vulnerables”.

El protocolo se dirige a todas las obras y centros educativos y de acción pastoral de la Provincia Ibérica de los Sagrados Corazones y afecta a la actuación de y respecto a los religiosos que forman parte de la Congregación y a los colaboradores que prestan sus servicios, remunerados o como voluntarios, en dichas obras y centros, sin perjuicio de las presiones diferenciadoras cuando procedan.

Siguiendo la estructura de las Directrices Generales y Provinciales, el documento se estructura en los siguientes apartados:

1. Principios fundamentales
2. Ámbito de aplicación
3. Procedimiento
4. Atención Pastoral a víctimas y acusados
5. Medidas preventivas
6. Anexos Informativos
 - Sobre normativa civil aplicable en España
 - Sobre conceptos relevantes

1. Principios fundamentales

Conforme establecen las Directrices Provinciales:

A la luz de las enseñanzas de la Iglesia y de las exigencias de la autoridad civil, nos comprometemos como Provincia Ibérica de la Congregación de los Sagrados Corazones con los siguientes principios:

1. Respetar la dignidad e integridad de todo ser humano y rechazar cualquier tipo de abuso que se pueda infligir a las personas.
2. Promover la seguridad y la protección de los menores y de las personas vulnerables.
3. Honrar la integridad de la Iglesia y de su misión, en las que se enraízan y se entienden nuestra Provincia religiosa y nuestra misión.
4. Establecer y aceptar lealmente sistemas de control y límites prudenciales en el ejercicio de nuestro ministerio y de nuestras otras responsabilidades.
5. Tomar muy en serio todas las inquietudes, acusaciones, sospechas y revelaciones relativas a abusos sexuales, teniendo siempre como principal preocupación la protección de cualquier eventual víctima.
6. Atender a los menores y a las personas vulnerables que hayan sido víctimas de abuso sexual por parte de miembros de la Provincia y promover justicia y reparación para ellas.
7. Apoyar al religioso acusado, garantizando sus derechos y proporcionando la ayuda necesaria, y proteger su buen nombre mientras no se establezca su culpabilidad.
8. Mostrar transparencia y responsabilidad en los procedimientos relativos a los casos de abuso sexual por parte de miembros de la Congregación, colaborando plenamente con la Iglesia y con las autoridades civiles.
9. El Superior Mayor o su delegado es la persona en la Provincia Ibérica de la Congregación de los Sagrados Corazones encargada de llevar a cabo los procedimientos necesarios para promover la seguridad y la recuperación de la víctima y del acusado.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de aplicación en los siguientes ámbitos y supuestos:

1. El abuso sexual de un menor según la definición que se encuentra en Normas sobre Delicta Graviora (aprobadas por Benedicto XVI el 29 de mayo de 2010), artículo 6 § 1 n. 1: "el delito contra el sexto mandamiento del Decálogo cometido (por un clérigo) con un menor de dieciocho años; en este número, se equipara al menor la persona que habitualmente tiene un uso imperfecto de la razón".
2. El abuso sexual de personas adultas vulnerables. La expresión "adultos vulnerables" se refiere a personas con condiciones físicas, mentales o emocionales que les impiden defenderse, protegerse, o conseguir ayuda cuando son agredidas física o emocionalmente. El término también se aplica a quien, en el contexto de una relación de ayuda o de acompañamiento pastoral, es susceptible de padecer el ejercicio de un poder unilateral por parte de su cuidador o de su acompañante.
3. El abuso sexual de menores o de personas vulnerables según la ley civil de España y Portugal, cometido por miembros de la Congregación o por colaboradores de la misma.
4. Cualquiera de los casos arriba mencionados cuando sean cometidos por un miembro de la Congregación, sea clérigo o no, o por colaboradores, contratados o voluntarios, en obras de la Congregación.

3. Procedimientos

3.1.- Respecto a Religiosos de la Provincia Ibérica

En los supuestos que afecten a hermanos de la Provincia, se aplicarán los siguientes apartados de la "Directrices Provinciales":

1. Cualquier queja, directa o indirecta, referida a un abuso sexual perpetrado por un hermano de la Provincia sobre un menor o una persona vulnerable debe ser dirigida inmediatamente al Superior Mayor.
2. El Superior Mayor o su delegado, realizará inmediatamente una investigación preliminar. Si, tras la investigación preliminar, la acusación tiene al menos apariencia de verdad, se pondrá en marcha el protocolo completo y el

Superior Mayor informará al Superior General. En el caso de un clérigo, el Superior General remitirá el caso a la Santa Sede.

3. En cuanto se recibe una denuncia, se debe estudiar si conviene o no que el hermano acusado continúe en el ministerio activo durante la investigación. Conforme al canon 1722 CIC, el Superior Mayor tiene autoridad para imponer al hermano acusado medidas cautelares durante el proceso.
4. El Superior Mayor explicará a todos los implicados en el proceso los elementos del procedimiento que la Congregación ha establecido para tratar las demandas contra nuestros miembros, incluyendo la política de informar a las autoridades civiles.
5. Al tratar un caso de abuso sexual, toda la documentación civil y canónica debe ser elaborada y conservada cuidadosamente. Las actas e informes sobre incidentes, acusaciones, sospechas y pruebas se guardarán de forma segura, para que la información confidencial esté protegida y cumpla con la legislación vigente.
6. La protección y el bien de la víctima de un abuso sexual deben constituir la principal preocupación desde el momento de la denuncia. Se prestará especial atención a la situación emocional y espiritual de la víctima y de su familia.
7. El Superior Mayor debe ponerse en contacto con el hermano acusado e informarle de que se ha recibido una queja contra él, que está siendo tratada de acuerdo con los procedimientos canónicos y civiles.
8. El Superior Mayor nombrará un asesor que estará a disposición del hermano acusado. El asesor ayudará al hermano acusado en todas las cuestiones legales, pastorales y terapéuticas que le conciernen. El asesor deberá tener una preparación adecuada en la materia.
9. Si uno de nuestros hermanos es encontrado culpable de abuso, la comunidad reconocerá el mal que se ha hecho a las víctimas y aceptará plenamente las exigencias de la ley civil relativas a las penas, a la restitución y a la reparación.
10. El religioso declarado culpable de abuso sexual puede incurrir en penas canónicas, llegando incluso a la expulsión de la Congregación y del estado clerical. Nunca deberá ser readmitido en el ejercicio del ministerio mientras represente un peligro para los menores o para las personas vulnerables.

3.2.- Respecto a colaboradores

En los supuestos que afecten a colaboradores que prestan sus servicios, remunerados o no, en obras y centros de la Provincia, se aplicarán las siguientes directrices:

1. La sospecha sobre un posible supuesto de abuso o la denuncia del mismo, será puesta en conocimiento inmediato del superior local o Director responsable de la obra en cuyo ámbito se produzca. El Superior local o Director de la obra pondrán en conocimiento del Superior Provincial toda la información recibida en un plazo no superior a veinticuatro horas.
2. Ante la recepción de una denuncia sobre abusos se informará a los denunciantes de la conveniencia de que procedan a formular la misma ante la autoridad civil competente. Simultáneamente, se informará al superior inmediato en el menor plazo posible. El Superior Provincial, previo asesoramiento de los servicios jurídicos de la Provincia, decidirá la adopción de otras medidas complementarias.
3. Ante la sospecha sobre un posible supuesto de abuso, el órgano responsable de prevención y protección del menor en la obra o centro llevará a cabo una investigación preliminar urgente. Si de dicha investigación se desprendieran indicios razonables sobre la posible existencia de abusos, se trasladará la información a la autoridad civil competente, previo conocimiento del Superior Provincial en el menor plazo posible a través de los servicios jurídicos de la Provincia.
4. Las actuaciones que se lleven a cabo se documentarán escrupulosamente mediante, actas e informes que se conservarán en el correspondiente expediente. Toda la información y documentación obtenida con ocasión de la aplicación de las presentes directrices será tratada con estricta confidencialidad, estando vinculados todos los intervinientes por el deber de sigilo sin perjuicio de sus obligaciones como testigos en proceso civil o penal.
5. La protección y el bien de la víctima de un abuso sexual deben constituir la principal preocupación desde el momento de la denuncia. Se prestará especial atención a la situación emocional y espiritual de la víctima y de su familia.
6. El Superior local o Director de la Obra debe ponerse en contacto con el colaborador acusado e informarle de que se ha recibido una queja contra él, que está siendo tratada de acuerdo con el protocolo establecido en las presentes directrices y en los procedimientos civiles.

11. Si el colaborador es encontrado culpable de abuso, se adoptarán respecto al mismo las medidas legales correspondientes en cuanto a la extinción de la relación mantenida con la obra o centro de la Provincia y reclamación de las responsabilidades que procedieran.

4. Atención pastoral a las víctimas y al acusado

Se aplicarán las siguientes disposiciones:

4.1 Atención a la víctima de abuso

- e. La víctima que acude a hablar sobre la experiencia que ha sufrido debe ser escuchada y atendida con delicadeza y sensibilidad.
- f. La víctima debe ser protegida e inmediatamente asistida con respeto y compasión.
- g. La comunidad religiosa o los responsables de la Obra o centro se preocupará de ayudar a la víctima en su proceso de recuperación.

4.2 Atención al acusado

- a. La respuesta de la comunidad religiosa o de la obra o centro correspondiente a una denuncia de abuso sexual contra un hermano o colaborador debe respetar los derechos del acusado. El principio de presunción de inocencia debe ser mantenido hasta que se pruebe lo contrario.
- b. Debe prestarse una cuidadosa atención a la situación psicológica y espiritual de la persona acusada. Esta atención debe extenderse durante todo el período de la investigación y más allá, cualquiera que fuera el resultado del proceso.
- c. El hermano o colaborador que haya sido declarado culpable de abuso deberá recibir ayuda terapéutica, en función de una evaluación profesional previa. Con la esperanza de que pueda reformarse, se apoyará a la persona acusada en todos los esfuerzos que haga para cambiar su comportamiento.

- d. Se tomarán medidas adecuadas para restaurar el buen nombre y la reputación del hermano o colaborador que haya sido injustamente acusado de abuso sexual de un menor o de una persona vulnerable.

5. Prevención de abusos

5.1 Selección y Formación inicial

Respecto a los hermanos de la Provincia

Se actuará conforme a lo dispuesto en las "Directrices Provinciales":

- a. Antes de aceptar candidatos en la Provincia, el Superior Mayor deberán realizar un escrutinio cuidadoso y exigente. Además, se ofrecerá a los candidatos programas que proporcionen la necesaria formación humana de base, incluyendo una adecuada formación sexual. Estará especialmente atentos a los casos de candidatos provenientes de otras congregaciones o de una diócesis.
- b. La formación en la madurez humana, en el celibato y en el manejo del poder es una parte fundamental de la formación inicial. La formación también debe asegurar que nuestros hermanos tengan un conocimiento suficiente de la disciplina de la Iglesia en estos asuntos. Se pueden integrar en los programas de formación explicaciones más detalladas sobre lo que se dice en este protocolo.
- c. Los hermanos podrán seguir cursos de protección de menores ofrecidos por la Iglesia y otras organizaciones de protección de menores en vistas a favorecer ambientes seguros para los niños y los jóvenes.

Respecto a los colaboradores de la Provincia en sus obras y centros

Se adoptarán las siguientes medidas:

- a. En todos los procesos de selección de personal contratado se valorará el equilibrio afectivo y estabilidad emocional de los candidatos. Dicha valoración habrá de verse reflejada en los perfiles de puesto y en las rúbricas de evaluación elaboradas al efecto. A los mismos efectos, en todos los casos de incorporación de voluntarios, se seguirá por el responsable de la obra un proceso previo de valoración

que incluirá necesariamente una entrevista personal y tendrá en cuenta antecedentes, informes de terceros y posibles referencias.

- b. Todos los colaboradores recibirán una formación e información inicial sobre derechos de los menores y personas en situación de desventaja, contenido de las Directrices Generales y Provinciales sobre la materia, medidas de detección y respuesta ante situaciones de abuso y responsabilidades morales, sociales y legales con relación a la materia. Dicha formación e información se adecuarán al contenido de sus responsabilidades con relación a dichos menores o personas en situación de desventaja.
- c. Los responsables de las obras y centros, a través de los procedimientos y personas que en cada caso se determinen, incluirán en el acompañamiento inicial de los colaboradores el cuidado y evaluación de las aptitudes y conductas relacionadas con la prevención de situaciones de abuso.

5.2 Formación permanente

Respecto a los hermanos de la Provincia

Se actuará conforme a lo dispuesto en las "Directrices Provinciales":

- a. La formación permanente de los hermanos, especialmente en los primeros años después de los votos perpetuos y la ordenación, es absolutamente necesaria.
- b. La evaluación de la forma en que ejercemos la autoridad y manejamos el poder debe ser una parte importante del proyecto de vida de la comunidad local y de los programas de formación permanente.
- c. Los hermanos que ejercen el ministerio deben estar bien informados de los daños causados a las víctimas de abuso sexual por parte de clérigos. También deben ser conscientes de sus propias responsabilidades en esta materia, tanto respecto al derecho canónico como a la legislación civil. Hay que ayudarles a saber identificar los signos de abusos cometidos por cualquier persona sobre menores de edad o personas vulnerables.
- d. Es esencial una formación continua que promueva la madurez psicosexual, la vida sana y el desarrollo humano integral.

Respecto a los colaboradores de la Provincia en sus obras y centros

Se adoptarán las siguientes medidas:

- a. La formación permanente de los colaboradores incluirá la adquisición de competencias, habilidades y conocimientos relativos a la prevención, y detección de situaciones de abuso y desprotección de menores y personas vulnerables.
- b. En el acompañamiento y seguimiento personal de los colaboradores se atenderá especialmente al cuidado de su madurez psicosexual, vida sana y desarrollo humano integral.

5.3 Ambientes sanos

Como se recoge en las “Directrices Provinciales”:

- a. La práctica de la revisión de vida, la oración y el apoyo mutuo en comunidad son muy importantes.
- b. Deberían fomentarse en todas partes en las que servimos políticas claras para promover el respeto, los ambientes seguros y el adecuado ejercicio de la autoridad y situación de responsabilidad que asume toda persona que acompaña o educa respecto a las personas que le son confiadas.

5.4 Disposiciones sobre instalaciones y convivencia con menores

- a. Los espacios destinados a la atención individualizada de menores contarán con la máxima transparencia posible. Para ello deberán contar con separaciones o puertas traslucidas o ventanas en las mismas que permitan el acceso visual desde el exterior en todo momento. En caso contrario, las entrevistas individuales se mantendrán siempre con la puerta abierta a un espacio de acceso público.
- b. Los aseos y baños destinados a menores no podrán ser utilizados por mayores de edad sin perjuicio del acceso de los responsables de la actividad a los mismos cuando sean necesario para atender a los menores o procurar el orden y uso adecuado de los mismos. En tal caso, los responsables de la actividad permanecerán en dichos espacios el tiempo imprescindible. Cuando las instalaciones no hagan posible el uso exclusivo de baños y aseos por menores, se

establecerán turnos y horarios que garanticen el uso de los mismos de forma no simultánea por menores y mayores de edad.

- c. En caso de pernoctación, el cuidado de un grupo de menores por la noche en el dormitorio nunca podrá estar a cargo de un solo adulto.
- d. En la atención individualizada o grupal a los menores, se cuidará que la frecuencia de la actuación y el tiempo dedicado sean proporcionales a las exigencias concretas de la intervención.
- e. En la relación con los menores y con las personas a cargo del centro o de la obra, los responsables de la actividad evitarán generar situaciones que se presten a ambigüedad y confusión respecto a la naturaleza de la relación interpersonal existente o que puedan dar lugar a la apariencia de conductas o relaciones inapropiadas. Se considera conducta inapropiada en este sentido el establecimiento de relaciones afectivo-sexuales de un profesor, monitor o catequista con cualquier alumno, catecúmeno o destinatario de la actividad, obra o centro en el que presta sus servicios.
- f. En el trato a menores y personas a cargo del centro o de la obra, los responsables de la actividad evitarán cualquier expresión física de afecto que dichos menores o personas a cargo no acepten de buen grado. Los responsables de la actividad observarán una razonable prudencia y comedimiento en el uso de expresiones físicas de afecto que siempre habrán de guardar una correspondencia razonable con el contexto, situación y actividad desarrollada.
- g. En las actividades extraordinarias, el grupo de menores habrá de ser acompañado siempre por un mínimo de dos adultos.
- h. En las comunicaciones escritas y a través de los medios y técnicas de información y comunicación, los responsables de la actividad se expresarán siempre con escrupulosa corrección evitando de forma rigurosa la posibilidad de interpretaciones inadecuadas sobre las actividades desarrolladas y relación mantenida con los menores y personas a su cargo.

6. Anexos

Anexo sobre normativa española

Código Penal

Su última reforma incorporó un nuevo capítulo denominado “los abusos y agresiones sexuales a menores de trece años” (art. 183 y art. 183BIS). Entre los delitos en este sentido se encuentra tipificado el “child grooming” o “ciberacoso sexual” contra la infancia, con el que se pretende dar respuesta a los riesgos derivados del uso de las nuevas tecnologías, anticipando la intervención penal cuando el propósito de la toma de contacto sea la comisión de un delito sexual contra un menor de edad. Se incrimina de forma expresa la conducta del cliente de prostitución de menores e incapaces y se crean modalidades agravadas en los delitos de prostitución para el caso de que la víctima sea menor de trece años. En esta misma reforma, se incorporó al Código Penal español el delito de trata en el artículo 177 BIS.

En dicha reforma se han incrementado las penas previstas para estos supuestos e igualmente se prevén dos nuevas consecuencias penales para los delitos sexuales perpetrados contra los niños y las niñas: 1.- los condenados por estos delitos podrán ser sometidos a la medida de seguridad y libertad vigilada cuando tras la ejecución de la pena privativa de libertad subsista un pronóstico objetivo de peligrosidad; y 2.- se prevé la privación de la patria potestad como pena privativa de derechos en aquellos supuestos en los que quienes detentan la patria potestad cometan un delito sexual grave contra las personas bajo su cuidado. Finalmente, también se prevé la responsabilidad de las personas jurídicas por los delitos de prostitución y corrupción de menores.

Protocolo básico de intervención contra el maltrato infantil (Observatorio de Infancia, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007). Este protocolo recoge expresamente el abuso sexual como una de las cuatro categorías básicas de maltrato infantil y prescribe una serie de actuaciones generales y particularizadas por ámbitos específicos.

Una de las actuaciones que prescribe este protocolo es el funcionamiento del Registro unificado de maltrato infantil. III Plan contra la explotación sexual de la infancia y la adolescencia 2010–2013 (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011). El plan recoge una lista de medidas operativas para la realización de los 5 objetivos que se fija:

- Mejorar el conocimiento de la realidad.
- Prevención y sensibilización social.
- Mejorar la protección.

- Revisar el marco jurídico.
- Mejorar los mecanismos de cooperación internacional.

II Plan estratégico nacional de infancia y adolescencia 2012–2015 (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) Entre sus objetivos se fija impulsar los derechos y la protección de la infancia con relación a los medios de comunicación y a las tecnologías de la información en general.

Anexo sobre conceptos relacionados con los abusos

Maltrato Infantil.- cualquier acto por acción u omisión realizado por individuos, por instituciones o por la sociedad en su conjunto y todos los estados derivados de estos actos o de su ausencia que priven a los/las menores de su libertad o de sus derechos correspondientes y/o que dificulten su desarrollo.

Maltrato físico.- acción no-accidental de algún adulto que provoca daño físico o enfermedad en el niño o que le coloca en grave riesgo de padecerlo como consecuencia de alguna negligencia (no darle al o la menor lo que necesita cuando lo necesita, para su sano desarrollo) intencionada.

Maltrato por negligencia o abandono físico.- situación en que las necesidades físicas del menor, (alimentación, higiene, seguridad, atención médica, vestido, educación, vigilancia...), no son atendidas adecuadamente, temporal o permanentemente, por ningún adulto del grupo que convive con él/ella.

Maltrato prenatal.- se produce cuando la mujer en proceso de gestación no atiende los cuidados que su estado requiere, con riesgo de perjudicar al feto.

Abuso sexual.- cualquier clase de placer sexual con un/a menor por parte de un adulto desde una posición de poder o autoridad. No es necesario que exista contacto físico para que exista abuso sexual, sino que puede utilizarse al o la menor como objeto de estimulación sexual. Incluye:

Incesto.- Relaciones sexuales entre dos miembros de una misma familia cuyo matrimonio estaría prohibido por la ley o buenas costumbres o la sexualización del afecto entre miembros cercanos de la misma familia.

Violación.- Atentado contra la libertad sexual y la integridad personal en el que se produce penetración o consumación del acto sexual.

Vejação sexual.- Tocamiento o manoseo al niño/a con o sin ropa, alentar, forzar o permitir al niño/a que toque de manera inapropiada al adulto.

Abuso sexual sin contacto físico.- Seducción verbal, solicitud indecente, exposición de órganos sexuales a un/a niño/a para obtener gratificación sexual,

realización del acto sexual o masturbación en presencia de un/a niño/a, pornografía...

Maltrato intencional.- conductas de padres/madres o cuidadores tales como insultos, rechazos, desprecios, burlas, críticas, aislamiento o atemorización que causen o puedan causar deterioro en el desarrollo emocional, social o intelectual del o la menor.

Maltrato o abuso emocional o psicológico.- situación en la que el o la menor no recibe el afecto, la estimulación, el apoyo y protección necesarios en cada estadio de su evolución y que inhibe su desarrollo óptimo. Existe una respuesta por parte de los padres/madres o cuidadores a las expresiones emocionales del o la menor (llanto, sonrisa...) a sus intentos de aproximarse o interacción.

Síndrome de Múnchhausen por poderes o sumisión químico-farmacéutica.- los padres/madres o cuidadores someten al o la menor a continuas exploraciones médicas, suministro de medicamento o ingresos hospitalarios, alegando síntomas ficticios o generados de manera activa por el adulto (por ejemplo mediante la administración de sustancias al o la menor)

Maltrato institucional. - se entiende por malos tratos institucionales cualquier legislación, procedimiento, actuación u omisión procedente de los poderes públicos o bien derivada de la actuación del profesional que comporte abuso, negligencia, detrimento de la salud, la seguridad, el estado emocional, el bienestar físico, la correcta maduración o que viole los derechos básicos del o la menor.

Explotación laboral. - situación en que se utiliza a un menor en edad no laboral para trabajos donde se obtiene cualquier tipo de ganancia (puede ir desde la dureza física hasta la utilización pasiva o activa para la mendicidad).

Explotación sexual. - se da cuando el menor es obligado/a o inducido/a a actividades de prostitución y/o pornografía.

Bullying.- Decimos que hay bullying o maltrato entre iguales cuando un alumno o alumna sufre de forma repetida y durante un tiempo prolongado, acciones tales como insultos, rechazo social, intimidación psicológica y/o agresividad física por parte de algún o algunos compañeros/as con la consiguiente victimización del agredido.

No todas las acciones agresivas, o incluso violentas, constituyen bullying; conductas frecuentes en el medio escolar como peleas entre iguales, cambios de amigos y rupturas, conductas violentas contra material o mobiliario escolar, indisciplina, interrupción dentro y fuera del aula... no constituyen bullying. Solamente hablaremos de Bullying si concurren estas dos condiciones: 1. Existe una relación de dominio - sumisión en la que siempre uno es el agresor y otro

la víctima. 2. Las agresiones se producen durante un tiempo prolongado y de manera reiterada.

Pornografía Infantil.- El Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en Pornografía, entiende por pornografía infantil “toda representación, por cualquier medio, de un niño dedicado a actividades sexuales explícitas, reales o simuladas, o toda representación de las partes genitales de un niño con fines primordialmente sexuales” y califica la pornografía infantil como una violación de los derechos del menor. Por su parte, el Consejo de Europa la define como cualquier material audiovisual que utiliza niños en un contexto sexual.

SECCIÓN 3



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTER- VENCIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO EN LAS RELACIONES LABORALES

**PROVINCIA IBÉRICA DE LOS SAGRADOS CORAZONES DE JESÚS
Y DE MARÍA Y DE LA ADORACIÓN DEL SANTÍSIMO SACRAMENTO
DEL ALTAR**

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SU- PUESTOS DE ACOSO EN LAS RELACIONES LABORALES

I. Preámbulo

1. La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).
2. Lo inaceptable de estas conductas es igualmente sancionado en el Código Penal, cuyo artículo 173.1 incluye dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.
3. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 40.2 de la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales reconocen y regulan el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
4. Por su parte, el Código de Conducta y Programa de cumplimiento de la legalidad de la Provincia Ibérica de los SS.CC. acoge el compromiso de la misma con la promoción y defensa de los derechos y obligaciones recogidos en las normas citadas y restantes del ordenamiento jurídico sobre la materia.
5. En desarrollo y para un mejor cumplimiento de lo previsto en dicho Código en sus apartados (6), (9), (15), (19), (24), (25), (26), (48), (49), (50) y (51) a (62), se aprueba el presente Protocolo de cumplimiento directo en todas las obras de la Provincia sin perjuicio de las adaptaciones que pudieran ser necesarias en cada caso concreto por exigencias de la normativa territorial o sectorial que pudiera resultar de aplicación.

II. Delimitación conceptual

6. Constituye Acoso Laboral, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquella o aquellas desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica – con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.
7. El Acoso Laboral se caracteriza por la concurrencia de las siguientes circunstancias:
 - Repetición o continuidad: las agresiones o situaciones dolorosas sufridas por la víctima son continuadas, repetidas y mantenidas en el tiempo, generando la expectativa de nuevos ataques. No son acciones meramente esporádicas o circunstanciales.
 - Intencionalidad: El agresor o agresores dirigen sus acciones hacia una persona concreta con la intención de provocar su aislamiento, sometimiento o malestar.
 - Desequilibrio de poder y vulnerabilidad: se da un supuesto de desigualdad de poder físico, psicológico o social que pone de manifiesto o aprovecha la vulnerabilidad de la víctima y el desequilibrio de fuerzas en las relaciones entre ésta y el o los agresores.
 - Componente grupal: en la mayoría de los casos, el acoso tiene relevancia en el grupo social, suele estar protagonizado por un grupo de acosadores y contemplado pasivamente por otros miembros de la empresa.
8. No constituyen Acoso Laboral, por tanto, las agresiones puntuales o esporádicas entre el personal, otras conductas o manifestaciones violentas que no pongan de manifiesto una situación de inferioridad o especial vulnerabilidad de uno de los participantes en el suceso, ni las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
9. En la detección e identificación de supuestos de Acoso Laboral es apreciable la concurrencia de algunas de las siguientes manifestaciones:
 - Exclusión y marginación social de la víctima.

- Agresiones verbales.
 - Vejaciones y humillaciones no meramente verbales.
 - Agresión física indirecta o directa.
 - Intimidación, amenazas y coacciones o chantajes
 - Empleo de medios tecnológicos y de redes sociales.
 - Afectación de orientaciones discriminatorias: racismo, homofobia, discriminación religiosa o ideológica.
 - Lesión de los derechos a la indemnidad sexual.
 - Vacío de contenido de las funciones correspondientes al puesto de trabajo ocupado por la víctima, encomendando tareas o funciones que menoscaban la dignidad profesional o personal del acosado, destruyendo o no facilitando los recursos necesarios para el desarrollo del trabajo encomendado.
 - Generación de "vacío" social mediante la negación del saludo o la ausencia de respuestas.
10. Para la víctima, la situación de acoso puede traducirse en trauma psicológico, riesgo físico, insatisfacción, ansiedad, infelicidad, problemas de personalidad y riesgo para su estabilidad emocional y autoestima.

III. Procedimiento

III.1. Principios de actuación

11. El procedimiento de intervención se regirá por los siguientes principios:
- a. Publicidad de los compromisos formales de la Institución contra cualquier forma de acoso laboral.
 - b. Confidencialidad, sigilo y respeto a la dignidad e intimidad de los afectados.
 - c. Inmediatez, celeridad y agilidad, evitando duplicidades y demoras injustificadas sin perjuicio de la necesaria seguridad jurídica.
 - d. De contradicción, prueba y documentación de los hechos mediante la práctica de los medios y diligencias necesarias.
 - e. Indemnidad de quienes intervengan en el procedimiento, garantizando la Provincia que no sean objeto de intimidación, persecución

o represalias. Cualquier acción en contra de este principio se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

III.2. Procedimiento

12. Inicio. El procedimiento se iniciará por medio de comunicación escrita presentada por la presunta víctima o por cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento o sospecha de la existencia de una situación de acoso sobre algún trabajador. En dicha comunicación, que necesariamente habría de ser firmada, constarán, al menos, la identificación de las personas implicadas y descripción de las conductas susceptibles de ser constitutivas de Acoso Laboral con indicación de lugar y fecha de las mismas. Dicha comunicación podrá ser dirigida directamente a la Dirección del centro responsable de la obra o a los órganos de la Provincia a través de los cauces establecidos en el Canal Ético. En caso de que la denuncia afecte al Director del Centro responsable de la obra, las funciones y competencias encomendadas al mismo en el presente protocolo serán asumidas por el Responsable Sectorial del Canal Ético de la Provincia.
13. Comisión Instructora. La Comisión Instructora es el órgano responsable de la apertura e instrucción del expediente informativo encaminado a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. Se constituirá específicamente para cada caso y estará formada por un miembro del Equipo Directivo y por un trabajador designado por los Representantes Legales de los Trabajadores en la Empresa preferentemente entre los Delegados de Prevención.
14. Constitución de la Comisión Instructora. Recibida la comunicación sobre posible existencia de situación de Acoso Laboral, en un plazo no superior a dos días hábiles, la Dirección del centro dará traslado de la denuncia recibida a la Representación Legal de los Trabajadores en la Empresa solicitando la inmediata designación del miembro de la Comisión Instructora y convocará al Equipo Directivo para que lleve a cabo la designación del que le corresponde. Una vez designados sus miembros, la Dirección facilitará la denuncia recibida a la Comisión Instructora conservando copia de la misma.
15. Tramitación del expediente. La Comisión Instructora desarrollará la fase de apertura e instrucción de expediente informativo encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. Para ello dará audiencia a todos los interesados, testigos y cuantas personas considere deban personarse (incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro), y practicará cuantas diligencias sean necesarias para el

esclarecimiento y acreditación de los hechos denunciados. Las actuaciones serán recogidas en las correspondientes diligencias y actas que habrán de ser suscritas por los intervinientes en las mismas. Con el presente protocolo se aprueban los modelos adjuntos de actas, notificaciones y diligencias de tramitación.

16. Asesoramiento. La Comisión Instructora podrá recabar el asesoramiento y apoyo técnico de los órganos responsables del Canal Ético de la Provincia, que están obligados a prestarlos con la diligencia y colaboración necesarias.
17. Informe de la Comisión Instructora. En un plazo no superior a 20 días hábiles desde la apertura del expediente, la Comisión Instructora elaborará un Informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que elevará a la Dirección del centro y ante el responsable del Canal Ético de la Provincia acompañado de todas las actuaciones practicadas.
18. Resolución. Con base en el informe y contenido del expediente, se procederá por parte del Director del centro, previa audiencia con plazo de tres días para presentación de alegaciones, de los interesados y de la Representación legal de los Trabajadores en la Empresa, a la adopción de alguna se las siguientes decisiones:
 - a. Archivo del expediente y denuncia por no constar acreditada la existencia de acoso laboral
 - b. Adopción de las medidas disciplinarias procedentes en aplicación de lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación.
 - c. Adopción de las medidas procedentes en restitución de los derechos afectados por la persona acosada.
19. Notificaciones. El Director o Directora del centro trasladará el informe realizado tras la recogida de información, así como, en su caso, la decisión adoptada y las medidas disciplinarias aplicadas, a los responsables del Canal Ético de la Provincia. El Director notificará la decisión adoptada a los interesados. La Dirección dará traslado de la decisión adoptada al Comité de Empresa.
20. Ejecución. La dirección del centro se responsabilizará de que se lleven a cabo las medidas y decisiones adoptadas, informando de ello a los responsables del Canal Ético de la Provincia.
21. Actuaciones derivadas. En caso de que, de las actuaciones practicadas se ponga de manifiesto la presunta existencia de infracción del orden laboral o penal, los órganos responsables del Canal Ético de la Provincia

trasladarán a la Inspección de Trabajo o a la Autoridad Judicial Informe comprensivo de las actuaciones llevadas a cabo y de las medidas adoptadas.

22. Custodia de expedientes. Una vez concluida la tramitación del expediente, éste será custodiado en los archivos del centro bajo la responsabilidad del órgano directivo del mismo.

IV. Prevención y evaluación

23. Los órganos responsables del Canal Ético de la Provincia realizarán una programación trienal que comprenderá acciones formativas específicas dirigidas al personal directivo en materia de prevención del Acoso Laboral, aplicación del presente protocolo y mejora, cuidado y acompañamiento del personal del centro.
24. Todos los centros incorporarán actuaciones preventivas en materia de Acoso Laboral en sus respectivos Planes de Prevención de Riesgos Laborales
25. El presente protocolo será puesto en conocimiento de la comunidad educativa mediante comunicación al personal y a los representantes legales de trabajadores y publicación en la página o portal web de la provincia y de cada uno de los centros.
26. El Órgano Sectorial responsable del Canal Ético de la Provincia incluirá en la evaluación anual de su sector un apartado específico que recoja las medidas de prevención adoptadas en el mismo en materia de Acoso Laboral, las posibles incidencias que se hayan producido en dicha materia y las actuaciones llevadas a cabo en tal caso.

SECCIÓN 4



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTER- VENCIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO ESCOLAR

**PROVINCIA IBÉRICA DE LOS SAGRADOS CORAZONES DE JESÚS
Y DE MARÍA Y DE LA ADORACIÓN DEL SANTÍSIMO SACRAMENTO
DEL ALTAR**

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SU- PUESTOS DE ACOSO ESCOLAR (PARTE GENERAL)

N.B. Además de lo contenido en esta parte general, cada colegio observará, publicará y cumplimentará los protocolos de Acoso Escolar correspondientes a su Comunidad Autónoma.

I. INTRODUCCIÓN CONCEPTUAL

1. ¿Qué es el "acoso escolar"?

Es el maltrato psicológico, verbal o físico sufrido por un alumno como consecuencia de las acciones de otro u otros alumnos de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado.

2. No constituyen "Acoso Escolar":

- a. Las agresiones puntuales o esporádicas entre el alumnado.
- b. Oras conductas o manifestaciones violentas que no pongan de manifiesto una situación de inferioridad o especial vulnerabilidad de uno de los participantes en el suceso.

3. Características del Acoso escolar

- a. Repetición o continuidad: las agresiones o situaciones dolorosas sufridas por la víctima son continuadas, repetidas y mantenidas en el tiempo, generando la expectativa de nuevos ataques. No son acciones meramente esporádicas o circunstanciales.
- b. Intencionalidad: El agresor o agresores dirigen sus acciones hacia una persona concreta con la intención de provocar su aislamiento, sometimiento o malestar.
- c. Desequilibrio de poder y vulnerabilidad: se da un supuesto de desigualdad de poder físico, psicológico o social que pone de

manifiesto o aprovecha la vulnerabilidad de la víctima y el desequilibrio de fuerzas en las relaciones entre ésta y el o los agresores.

- d. Componente grupal: en la mayoría de los casos, el acoso tiene relevancia en el grupo social de los alumnos, suele estar protagonizado por un grupo de acosadores y contemplado pasivamente por otros alumnos.

4. Manifestaciones de Acoso Escolar:

- a. Exclusión y marginación social
- b. Agresiones verbales
- c. Vejaciones y humillaciones no meramente verbales
- d. Agresión física indirecta o directa
- e. Intimidación, amenazas y coacciones o chantajes
- f. Empleo de medios tecnológicos y de redes sociales
- g. Con afectación de orientaciones discriminatorias: racismo, homofobia, discriminación religiosa o ideológica.
- h. Con lesión de los derechos a la indemnidad sexual.

5. Consecuencias:

- a. Para la víctima: puede traducirse en fracaso escolar, trauma psicológico, riesgo físico, insatisfacción, ansiedad, infelicidad, problemas de personalidad y riesgo para su desarrollo equilibrado.
- b. Para el agresor o agresora: puede ser la antesala de una futura conducta antisocial, una práctica de obtención de poder basada en la agresión, que puede perpetuarse en la vida adulta e, incluso, una sobrevaloración del hecho violento como socialmente aceptable y recompensado.
- c. Para los compañeros y compañeras observadores: puede conducir a una actitud pasiva y complaciente o tolerante ante la injusticia y una percepción equivocada de valía personal.

II. AGENTES

- Dirección
- DOE o responsables de Orientación, Mediación, etc.

- Tutores
- PAS
- Padres y madres de alumnos
- Alumnado
- Inspección Educativa

III. PREVENCIÓN

1. Formación

Acciones formativas específicas dirigidas a todo el personal del centro

2. Prevención

Actuaciones preventivas en el Plan de acción tutorial

IV. INTERVENCIÓN

1. Principios de Actuación

- a. Se garantizará prioritariamente la protección de los menores o las menores y de sus intereses legales.
- b. Se preservará el derecho a la intimidad de los menores y de sus familias.
- c. Inmediatez, celeridad y agilidad, evitando duplicidades y demoras injustificadas sin perjuicio de la necesaria seguridad jurídica.
- d. Se procurará un clima de confianza básica en los menores o las menores.
- e. Se acreditarán y documentarán los hechos mediante la práctica de las observaciones y diligencias necesarias.
- f. Prevalecerán los criterios educativos y formativos en tanto no colisionen con los restantes derechos fundamentales de las personas afectadas.

2. Medidas adoptables

- a. Actuaciones con la persona acosada: de apoyo y protección expresa e indirecta, de educación en la gestión de sus emociones y en

estrategias de atención y apoyo social, intervención individualizada por el DOE/Orientación/Mediación para el aprendizaje y desarrollo de habilidades sociales, de comunicación, autoestima y asertividad y derivación, si procede, a servicios de la Consejería competente en materia de protección de menores.

- b. Actuaciones con el alumnado agresor: aplicación de las correcciones correspondientes estipuladas en el plan de convivencia, actuaciones educativas en el aula de convivencia del centro, en su caso, o programas y estrategias específicos de modificación de conducta y ayuda personal, y derivación, si procede, a servicios de la Consejería competente en materia de protección de menores.
- c. Actuaciones con los compañeros y compañeras observadores pasivos: actuaciones de desarrollo de habilidades sociales, de comunicación, emocionales y de empatía, campañas de sensibilización así como actividades de mediación y de ayuda entre iguales.
- d. Actuaciones con las familias: orientaciones sobre cómo ayudar a sus hijos o hijas, sean víctimas o agresores, actuaciones para una mejor coordinación y comunicación sobre el proceso socioeducativo de sus hijos o hijas, información sobre posibles apoyos externos y seguimiento de los mismos, así como establecimiento de compromisos de convivencia.
- e. Actuaciones con el profesorado y el personal de administración y servicios: orientaciones sobre cómo intervenir positivamente en la situación y cómo hacer el seguimiento, orientaciones sobre indicadores de detección, así como actividades de formación específica.

3. Inicio

3.1 Detección

Cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento o sospechas de una situación de acoso sobre algún alumno o alumna, tiene la obligación de comunicarlo a un profesor o profesora, al tutor o tutora, a la persona responsable de la orientación en el centro o al equipo directivo, según el caso y miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, el receptor o receptora de la información siempre informará al Director o Directora o, en su ausencia, a un miembro del equipo directivo.

3.2 Constitución Comisión de Acoso

Reunión de Dirección con tutor o tutores vinculados al supuesto y orientador para recopilar información inicial y adoptar medidas iniciales tras su análisis. En caso de que se advierta la existencia de indicios de acoso, se designará a un instructor del expediente. Todo ello se recogerá en acta de la reunión con informe previo

3.4 Traslado a Inspección

En caso de que se advierta indicio de Acoso, se informará al Inspector de referencia adjuntando informe previo.

V. FASES DE INTERVENCIÓN

1. Medidas de Protección

- a. Medidas que garanticen la inmediata seguridad del alumno o alumna acosada, así como medidas específicas de apoyo y ayuda.
- b. Medidas cautelares dirigidas al alumno o alumna acosador.

2. Tramitación de Expediente

- a. El tutor o tutora, o la persona o personas responsables de la orientación en el centro, previo conocimiento del equipo directivo, con la debida cautela y mediante entrevista, pondrán el caso en conocimiento de las familias o responsables legales del alumnado implicado, aportando información sobre la situación y sobre las medidas adoptadas y recabando su posible conocimiento al respecto.
- b. El Director o Directora, con las debidas reservas de confidencialidad y protección de la intimidad de los menores afectados y la de sus familias o responsables legales, podrá informar de la situación al equipo docente del alumnado implicado. Si lo estima oportuno informará también al resto del personal del centro y a otras instancias externas (sociales, sanitarias o judiciales, en función de la valoración inicial).
- c. Recopilación por el Instructor de la documentación existente sobre el alumnado afectado.

- d. Observación sistemática por DOE/Orientación/Mediación, tutores y resto de personal afectado de los indicadores señalados: en espacios comunes del centro, en clase, o en actividades complementarias y extraescolares, con remisión de informe al Instructor.
- e. Asimismo, el Instructor solicitará al departamento de orientación o al equipo de orientación educativa que, con la colaboración de los tutores relacionados, complete la información. Esto se hará, según el caso, observando al alumnado afectado, contrastando opiniones con otros compañeros y compañeras, hablando con el alumnado afectado o entrevistando a las familias o responsables legales del alumnado. Si se estima conveniente, se completará la información con otras fuentes complementarias, tales como el personal de administración y servicios, o personal de los servicios sociales correspondientes.
- f. Una vez recogida toda la información, el Instructor del expediente realizará un informe con los datos obtenidos y contrastados y lo trasladará a Dirección junto con el resto del expediente.

3. Resolución

- a. Con base en el informe y contenido del expediente, se procederá por parte del Director del centro a la adopción de correcciones a las conductas contrarias a la convivencia o de medidas disciplinarias al alumnado agresor implicado, en función de lo establecido en el plan de convivencia del centro, y en la normativa legal de aplicación en caso de que se advierta la existencia de Acoso Escolar. en caso contrario, se archivará el expediente de Acoso declarando que no se aprecia la existencia del mismo sin perjuicio de la adopción de las medidas educativas o correctivas que pudieran proceder a la vista de la entidad de los hechos apreciados.
- b. El equipo directivo, con el asesoramiento del DOE/Orientación/Mediación, determinará las medidas y actuaciones para cada caso concreto de acoso escolar que se harán constar en anexo a la Resolución anterior.

4. Comunicaciones

- a. El Director o Directora del centro trasladará el informe realizado tras la recogida de información, así como, en su caso, las medidas disciplinarias aplicadas, a la comisión de convivencia del centro

- b. El equipo directivo remitirá el informe al Servicio Provincial de Inspección de Educación, sin perjuicio de la comunicación inmediata del caso, tal como se establece en el Paso 2 de este protocolo.
- c. Se informará a las familias del alumnado implicado de las medidas y actuaciones de carácter individual, así como las medidas de carácter organizativo y preventivo propuestas para el grupo, nivel y centro educativo, observando en todo momento confidencialidad absoluta en el tratamiento del caso.
- d. Las correcciones o medidas disciplinarias se registrarán según lo establecido en Orden de la Consejería de Educación aplicable.

5. Ejecución

- a. La Dirección del centro se responsabilizará de que se lleven a cabo las medidas y actuaciones previstas, informando periódicamente a la comisión de convivencia, a las familias o responsables legales del alumnado y al Inspector o Inspectora de referencia del grado del cumplimiento de las mismas y de la situación escolar del alumnado implicado.

VI. Evaluación y seguimiento

Se llevará a cabo por los tutores vinculados y el DOE/Orientación/Mediación a la finalización del curso escolar

SECCIÓN 5



Recomendaciones sobre las grabaciones de voz e imágenes

Recomendaciones sobre las grabaciones de voz e imágenes en los colegios

La grabación de conversaciones en las que participa la persona que realiza la grabación no es ilegal y puede ser utilizada como prueba en procedimientos judiciales aún cuando el interlocutor desconociera la existencia de la grabación.

La Ley prohíbe la grabación de conversaciones o entrevistas ajenas, es decir, en las que no participa la persona que realiza la grabación, sin previa autorización judicial o sin conocimiento de las personas que intervienen en las mismas.

Los centros educativos pueden realizar grabaciones de las actividades escolares y utilizar las mismas en el ámbito educativo sin necesidad de autorización de los alumnos, sus padres o profesorado. Dicha autorización solo será necesaria para la difusión pública de las grabaciones.

Los centros tienen la responsabilidad de custodiar las grabaciones para evitar su difusión no autorizada.