

# CÓDIGO CONDUCTA

PARA EL CUIDADO DE LAS PERSONAS



# CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EL CUIDADO DE LAS PERSONAS

<b>1. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Declaración de principios.....</b>	<b>5</b>
2.1. Objetivo: “Tolerancia Cero” .....	5
2.2. Trato con respeto y dignidad .....	5
2.3. Derecho protección eficaz.....	5
2.4. Actitud proactiva.....	5
2.5. Mejora de las condiciones.....	6
2.6. Actuación ante situación acoso .....	6
2.7. Dotar recursos .....	6
2.8. Visión integral .....	6
2.9. Promoción del Buen trato .....	6
<b>3. Ámbito de aplicación y normas .....</b>	<b>7</b>
3.1. Ámbito de aplicación .....	7
3.2. Comportamientos Prohibidos .....	7
3.3. Comportamientos a evitar.....	9
<b>4. Medidas para el cumplimiento .....</b>	<b>10</b>
4.1. Difusión.....	10
4.2. Adhesión.....	10
4.3. Inclusión de cláusulas en contratos.....	10
4.4. Supervisión, vigilancia y control .....	10
4.5. Corresponsabilidad Código de conducta.....	11
4.6. El Canal de Denuncia .....	12
4.7. El deber de denunciar.....	12
4.8. El deber de colaborar.....	13
4.9. El Protocolo de actuación .....	13
4.10. Obligatoriedad.....	13
<b>5. Consecuencias por la vulneración del Código.....</b>	<b>13</b>

<b>DOCUMENTO DE COMPROMISO.....</b>	<b>15</b>
<b>DOCUMENTO DE COMPROMISO ENTIDAD EXTERNA.....</b>	<b>16</b>
<b>ANEXO I Relación de conductas y actitudes relativas a las formas de acoso, agresión o abusos.....</b>	<b>1</b>
<b>ANEXO II. Guía para facilitar la detección del maltrato infantil.....</b>	<b>1</b>
<b>ANEXO III. Marco legal y normas de referencia.....</b>	<b>1</b>

## 1. Introducción

Don Bosco Salesianos Social es una fundación de la Inspectoría María Auxiliadora de los Salesianos, que trabaja por la promoción y pleno desarrollo de la infancia, la adolescencia y la juventud en situación de desigualdad social; atiende también a las necesidades de sus familias y a otros colectivos que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Todo esto, desde la identidad cristiana y salesiana, y con una pedagogía propia: El Sistema Preventivo de San Juan Bosco, un sistema educativo que se caracteriza por la educación integral, el acompañamiento personalizado y el protagonismo de la persona en su proceso; incide en el crecimiento espiritual y se apoya en un clima de familia que acoge y acompaña.

Esto lo hace posible a través de itinerarios educativos integrales, centrados en la promoción de las personas, para que alcancen una ciudadanía activa y con plenitud de derechos, se comprometan con la sociedad y con un mundo mejor y sostenible, y estén abiertas a la transcendencia. Para ello la Fundación cuenta con equipos de personas, profesionales y voluntarias, motivadas e identificadas con su misión y valores, y también con la colaboración de otras personas y entidades.

Todo el trabajo que la entidad desarrolla con menores, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad requiere de la construcción de espacios educativos en los que todas las personas se sientan seguras y protegidas. Con esta finalidad la Fundación ofrece el presente **Código de Conducta para el cuidado de las personas**, con la intención de que, en los proyectos de la entidad, todos los agentes educativos y toda persona en contacto con menores y adultos vulnerables se comprometan a **garantizarles un espacio seguro, un trato digno y un ambiente positivo de crecimiento personal integral**.

Asimismo, la entidad se compromete en la construcción de un entorno libre de cualquier tipo de acoso y violencia, entendiendo esta como cualquier acción, omisión o trato negligente que prive a las personas, especialmente a menores de edad o en situación de vulnerabilidad, de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital. Por ello proclama, para toda persona, el derecho a ser tratada con dignidad y respeto; a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que pueda suponer acoso.

Con el propósito de procurar un entorno saludable y seguro, en el que la dignidad de la persona sea respetada y sus derechos fundamentales sean protegidos y defendidos, la Fundación Don Bosco Salesianos Social aprueba el presente Código de Conducta.

## **2. Declaración de principios**

### **2.1. Objetivo: “Tolerancia Cero”**

El centro de toda actuación y a quien va destinada la misión de la entidad son las y los menores, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad. Buscamos su felicidad personal y su maduración integral. Nuestros proyectos deben ser un lugar seguro donde sientan protección y defensa contra toda agresión o peligro y donde se respeten su dignidad, intimidad y derechos. Como consecuencia, la Fundación Don Bosco Salesianos Social asume el compromiso de **“Tolerancia Cero” hacia toda posible conducta** (ver [Anexo I Relación de conductas no permitidas en la entidad](#)) **de maltrato o abuso y violencia** independientemente de quién sea la presunta víctima o la persona presuntamente acosadora, siendo la primera en prevenir y evitar estos comportamientos, en perseguirlos en cuanto se produzcan, y en denunciarlos ante las autoridades competentes.

### **2.2. Trato con respeto y dignidad**

Garantizar el derecho de todas las personas que se relacionan con la entidad de un **trato respetuoso y digno**, generando un ambiente de no discriminación por motivo de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, orientación sexual, ideología, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

### **2.3. Derecho de protección eficaz**

Procurar a toda persona el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y desde la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo y en la prestación de servicios constituyen un riesgo psicosocial. La Fundación, en el ámbito de sus obligaciones preventivas, debe contribuir a identificarlas y eliminarlas

### **2.4. Actitud proactiva**

Adoptar una actitud proactiva promoviendo medidas de **prevención, detección, información y sensibilización** para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de acoso. Asimismo por la particularidad de la existencia de menores en la entidad que podrían sufrir maltrato, se adjunta el [“Anexo II Guía para facilitar la detección del maltrato infantil”](#)

## **2.5. Mejora de las condiciones**

Avanzar en la mejora de las **condiciones de trabajo y de prestación de servicios**, incluido el entorno psicosocial de las actividades, proyectos y centros, como práctica preventiva frente al acoso y violencia.

## **2.6. Actuación ante situación de acoso o violencia**

**Denunciar, investigar, mediar y sancionar**, en su caso, aquellas situaciones que puedan ser constitutivas de acoso o violencia, recurriendo para ello al procedimiento de actuación que en estos casos tenga establecido la Fundación. Asimismo, desde la entidad se asesorará y asistirá a las presuntas víctimas.

## **2.7. Dotar de recursos**

Nombrar una **Comisión para atender, prevenir** y en su caso **investigar** las reclamaciones presentadas.

## **2.8. Visión integral**

Los servicios de protección internos, de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales de Don Bosco Salesianos Social tanto para las personas afectadas, como en los procedimientos que se puedan iniciar en la entidad han de actuar coordinados con una visión integral de la dignidad y salud de las personas, que incluya la perspectiva de género (Ley de Igualdad) y la de salud (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

## **2.9. Promoción del Buen trato**

Para la promoción del buen trato, especialmente hacia menores, adolescentes y personas vulnerables, se impulsará la participación, respetando el espacio personal y el derecho a la privacidad de su intimidad y

sus datos personales, fortaleciendo relaciones de apego seguro, estable y positivo; favoreciendo hábitos de vida saludables, tanto a nivel físico como psicológico y emocional; evitando dinámicas competitivas y promoviendo dinámicas cooperativas, fomentando la resolución pacífica de los conflictos y la comunicación interpersonal.

### **3. Ámbito de aplicación y normas**

#### **3.1. Ámbito de aplicación**

El presente Código de Conducta es **obligatorio y vinculante para todos** los proyectos; tanto para las personas que participan en los mismos como el personal contratado, voluntario, religiosos salesianos y personal de entidades prestadoras de servicios de forma habitual, sin excepción, siendo exigible su cumplimiento y sancionable su incumplimiento con la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

La protección se define como un continuo, por lo que el Código de conducta se aplica tanto **durante la jornada laboral** o el desarrollo de actividades en el marco de la Fundación **como fuera del mismo** en todos los contextos fuera de dicho marco.

Por la singularidad de algunas colaboraciones no será necesario que las **visitas esporádicas** suscriban el Código de Conducta. No obstante, recibirán información sobre el mismo (díptico u hoja informativa) y se comprometerán a seguir las instrucciones establecidas en relación a su visita.

En todo caso en materia de **coordinación de actividades empresariales** será de aplicación lo establecido en el artículo 24 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **3.2. Comportamientos Prohibidos**

Están **prohibidos** como regla general cualquier tipo de violencia que por acción, omisión o trato negligente prive a las personas, especialmente a menores de edad o en situación de vulnerabilidad, de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación,

especialmente la violencia digital. Asimismo, a continuación se detallan los siguientes comportamientos específicos que pueden ser catalogados como **maltrato, abuso de poder o de confianza, acoso, abusos sexuales,...**<sup>1</sup>:

1. El **uso de insultos, motes o sobrenombres, palabras inadecuadas o agresivas** en su presencia, así como conductas, actitudes o comentarios que puedan incitar al odio o estigmatizar a las personas que son diferentes por cualquier motivo.
2. Los **comportamientos**, físicos o verbales, **de índole violenta, hostil o amenazante**, tanto de personas adultas hacia menores o personas vulnerables o viceversa, así como dinámicas basadas en el desequilibrio de poder físico, psíquico o emocional.
3. Permitir, promover o incentivar el **consumo de sustancias** (alcohol, tabaco, drogas...) y el acceso o exposición a contenidos, en vivo o multimedia, que sean **real o potencialmente nocivos** y que puedan ocasionarles daño.
4. Las **relaciones personales exclusivas y excluyentes** entre la persona educadora y la persona destinataria, justificadas desde una supuesta amistad personal, o sirviéndose de la autoridad que la primera tiene sobre la segunda, o fundamentadas en las amenazas o prebendas para mantener dicho tipo de relaciones.
5. Los **contactos físicos inapropiados**, que invaden la intimidad de los menores y adultos vulnerables o faltan al respeto debido a su propio cuerpo.
6. Mantener en su presencia una **conducta erótica, exhibicionista o sexualmente provocadora y contraria al pudor**.
7. El uso de **expresiones y comentarios con contenido sexual** o referencias al aspecto físico o estético de menores o adultos vulnerables, que puedan conllevar connotaciones sexuales, por inofensivas que puedan parecer éstas.
8. Las **relaciones sexuales** de cualquier tipo.

---

<sup>1</sup> [Ver Anexo I](#) Relación de conductas y actitudes relativas a las formas de acoso, agresión o abusos



9. La **utilización o la exposición de imágenes de naturaleza sexual o pornográfica**, incluso aunque no sea intencionada y se produzca en instrumentos propios.
10. El **contacto personal con las personas destinatarias fuera de las actividades propias** del proyecto con intencionalidad contraria a los principios y comportamientos del presente Código de Conducta (por ejemplo, a través de llamadas de teléfono, mensajería virtual, redes sociales, u otros medios).

### **3.3. Comportamientos a evitar**

Como medidas preventivas de posibles abusos sexuales, han de evitarse en la relación con los menores y adultos vulnerables, los siguientes comportamientos específicos:

1. El **estar a solas, en espacios cerrados, sin visibilidad** desde el exterior o apartado del grupo, con menores y personas vulnerables, salvo con la autorización propia de quienes desarrollen tareas en programas que precisen habitualmente un trabajo individual, debiéndolo especificar previamente en el correspondiente documento de Compromiso. Nunca se usarán **vehículos particulares** de cualquier persona contratada o voluntaria para el desplazamiento de menores sin el conocimiento y aprobación de su responsable funcional.
2. El **contacto** personal con menores y personas vulnerables no acompañados **fuera de las actividades de la entidad** a no ser que se coincida casualmente, por residencia o cuestiones cotidianas.
3. La **presencia innecesaria e injustificada** ante menores y personas vulnerables en **actividades que precisan un grado de intimidad** (por ejemplo, vestuarios, aseos, duchas, pernoctaciones, etc.). Cuando la urgencia del caso lo requiera (por ejemplo, una cura o atención médica urgente), se atenderá a lo que los servicios sanitarios o el 112 indiquen, informando a los responsables y representantes legales.
4. La **vulneración** de lo marcado en la Ley Orgánica de **Protección de Datos** por lo que se refiere a la realización, conservación, cesión a terceros y divulgación en redes sociales, de información, fotos o grabaciones de actividades del proyecto en las que aparezcan menores

y personas vulnerables sin que sea una difusión autorizada y recogida en el proyecto.

## **4. Medidas para el cumplimiento**

Se establecen las siguientes **medidas para el cumplimiento de este Código de Conducta**:

### **4.1. Difusión.**

Permanecerá publicado en las redes internas y externas, y será objeto de las adecuadas acciones de **comunicación y formación**, siguiendo los principios de transparencia y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.

### **4.2. Adhesión**

La firma, por parte de todo el personal, con relación laboral o de voluntariado, y del personal de entidades prestadoras de servicios de forma habitual de un Documento de **compromiso de conocimiento, adhesión y respeto** de dicho código, que se incorporará a su expediente. Asimismo, previo a la formalización del contrato laboral, de voluntariado o de prestación de servicios cuando la entidad lo requiera, deberá presentar el certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales.

### **4.3. Inclusión de cláusulas en contratos y convenios de colaboración.**

La inclusión de una cláusula en cualquier contrato de prestación de servicios que suscriba la Fundación Don Bosco Salesianos Social, con cualquier entidad, sobre la **existencia del presente Código de Conducta y la obligación de su conocimiento y aceptación por esta entidad**; así como el deber de su entrega, conocimiento y respeto por parte de todo el personal con relación laboral o de voluntariado. En dicha cláusula se incluirá la posibilidad de que la Fundación Don Bosco Salesianos Social, en su caso, pueda obligar a remover a cualquier miembro del personal, de dicha entidad que a su solo criterio incumpla este Código.

### **4.4. Supervisión, vigilancia y control**

La Fundación determinará las funciones de supervisión, vigilancia y control para el cumplimiento del presente Código de Conducta, por medio de los **órganos personales y colegiados**, cuya identidad y funciones se especifican en el protocolo de buen trato. En cualquier caso, es obligación de todas las personas vinculadas a la Fundación o a entidades que le presten servicios, remunerada o voluntariamente, cumplir y hacer cumplir el presente Código.

#### **4.5. Corresponsabilidad Código de conducta**

Todas las personas que ejercen en la entidad un cargo directivo y/o de coordinación, independientemente del área o nivel en que se encuentren son corresponsables en la implantación del código y protocolo establecidos. Por tanto, se compromete a:

- Garantizar que todos los aspectos derivados del Código de conducta y del protocolo de buen trato son **aplicados adecuadamente** en sus áreas de competencia y responsabilidad.
- Garantizar que **todas las personas** contratadas o voluntarias a las que coordina o dirige:
  - **Comprenden el alcance y firman** a título personal la adhesión al Código Ético.
  - **Reciben formación** sobre protección en función de sus actividades y responsabilidades dentro de la entidad tanto al inicio de su colaboración con la entidad como periódicamente.
- Garantizar que todos los miembros de la **Red Externa** con los que se relaciona dentro de sus funciones de dirección o coordinación:
  - Son **informados**, comprenden el alcance y se adhieren a la Código de Conducta.
  - En especial, las visitas y colaboraciones (esporádicos o no) deben ser informados, **comprender** el alcance del Código de Conducta y suscribirlo. En el caso de los visitantes esporádicos, su compromiso puede gestionarse a través de la entrega de un documento informativo al tiempo que están acompañados durante su visita.
- Garantizar que todas las actuaciones que dirige o coordina:
  - Se desarrollan conforme a la Política y código de conducta establecido.
  - Son **adaptadas a la realidad local**.

- **Cumplen con el marco normativo local.**
- Garantizar la **comprensión** de la política y código establecido teniendo presente la diversidad de idiomas, étnica, cultural de las **personas que participan en las actividades y proyectos**. Si fuese necesario será responsable de adaptar la información recogida en el código de conducta.
- Garantizar **respeto a las situaciones reales y/o potenciales** de violencia contra la infancia y/o personas en situación de vulnerabilidad, acoso, riesgos laborales, ...:
  - Que tanto las personas que realizan consultas, notifican, que son víctimas o agresores **reciben la adecuada información, asesoramiento, atención y apoyo**.
  - Que todas ellas reciben la **protección necesaria**, incluyendo su anonimato en el caso de personas que precisan asesoramiento, sean notificantes o víctimas.
- La identidad de los potenciales agresores se gestionará con la **discreción** posible hasta que no se demuestre su responsabilidad. Todo lo anterior, sin menoscabo de que la entidad lleve a cabo las actuaciones que considere pertinentes (como puede ser la suspensión temporal o el cambio de puesto de trabajo, entre otras).

#### **4.6. El Canal de Denuncia**

La Fundación Don Bosco Salesianos Social establecerá un canal para **facilitar la comunicación** de las conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación de este Código, o para consultar dudas que pudieran surgir sobre su interpretación.

#### **4.7. El deber de denunciar.**

Toda persona, contratada o voluntaria, o vinculada a entidades que presten servicios a la Fundación Don Bosco Salesianos Social, tiene la **obligación de informar inmediatamente** a la correspondiente persona responsable, o a través del Canal de Denuncia que indique el Protocolo correspondiente, de cualquier sospecha fundada, acto o queja relativa a la vulneración del presente Código de Conducta en cualquiera de sus principios o normas. La no denuncia de una actuación indebida conocida será considerada como

encubrimiento y conllevará también la aplicación del régimen sancionador.

#### **4.8. El deber de colaborar.**

Toda persona, contratada o voluntaria, o vinculada a entidades que presten servicios a la Fundación Don Bosco Salesianos Social, tiene la **obligación de colaborar** con el comité establecido para completar información sobre un posible caso de incumplimiento del código de conducta. Asimismo, al ser un caso en fase de investigación deberá guardar privacidad sobre el proceso.

#### **4.9. El Protocolo de actuación**

La Fundación establecerá un protocolo de actuación que indicará de forma clara y unívoca cómo proceder en caso de denuncia de conductas contrarias a los preceptos de este Código de Conducta para la Protección de todas las personas relacionadas con la entidad, especialmente los menores y personas en situación de vulnerabilidad.

#### **4.10. Obligatoriedad**

El cumplimiento de las disposiciones de este Código forma parte esencial de las obligaciones contractuales de todo el personal, sea con relación laboral o de voluntariado, de modo que, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de sus normas y pautas de actuación contenidas en él puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias correspondientes.

### **5. Consecuencias por la vulneración del Código.**

Dependiendo de la gravedad de la vulneración de lo indicado en el código de conducta se valorarán alguna de estas posibles consecuencias:

- En primer lugar se valorará la restitución del daño provocado. Siempre que el proceso de investigación y la gravedad de los hechos ocurridos lo permita la Fundación intentará que sea posible una mediación para minimizar los daños. Para ello, la Fundación consensuará con las víctimas la posibilidad de establecer una serie de medidas que ayuden a restituir el daño ocasionado. En todo momento serán las víctimas las que tendrán la posibilidad de aceptar dicha mediación. Este acuerdo de restitución recogerá por escrito las medidas acordadas y el plazo

para que sean revisadas velando en todo momento por el cuidado de la víctima.

En caso de no ser posible un proceso de restitución o junto a este se podrán tomar las siguientes medidas dependiendo de la relación que exista con la entidad:

Para los miembros de los **Órganos de Gobierno** de la entidad

- Suspensión temporal o definitiva de sus funciones y sustitución del puesto.

Para el **personal contratado**:

- Se tomarán las medidas sancionadoras recogidas en los convenios colectivos vinculados al puesto.

Para las personas **voluntarias, asociadas, colaboradoras y religiosos salesianos**

- Suspensión temporal de sus funciones.
- Cambio de funciones / área funcional.
- Imposibilidad de seguir prestado su colaboración en la entidad.

Para las **personas participantes de los proyectos o actividades**

- Separación del grupo.
- Pérdida de la condición de participante, temporal o permanente, o expulsión del proyecto.

Para **otros agentes**. En los casos no previstos en los apartados anteriores, la decisión a adoptar será validada por el Consejo de Dirección de la Fundación teniendo en cuenta lo dispuesto en dichos apartados.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.
- Que la conducta sea constitutiva de delito.

De forma general la adhesión se realizará mediante formulario creado por la entidad, accede al mismo siguiendo el código qr o el siguiente enlace:



[Clica sobre este enlace para abrir el formulario de adhesión](#)

De forma excepcional se podrá cumplimentar el siguiente cuestionar y hacerlo llegar a su responsable

### DOCUMENTO DE COMPROMISO (Personal contratado o voluntario)

D/D<sup>a</sup>. \_\_\_\_ Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, como \_\_\_\_ indicar el puesto o función que ejerce como voluntario/a. \_\_\_\_\_

En la localidad de \_\_\_\_\_, a fecha de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

#### DECLARA:

1. Conocer la identidad y el proyecto educativo-pastoral de la Fundación Don Bosco Salesianos Social en la que presta sus servicios, y el compromiso de dicha fundación por garantizar a todas las personas que se relacionan con la entidad, especialmente a los menores y adultos vulnerables, el respeto y la defensa de sus derechos;
2. Haber sido informado/a y haber recibido el Código de Conducta, que se compromete a respetar y hacer respetar, y cuyo ejemplar acompaña a este escrito;
3. Saber que cualquier persona que esté en relación directa o indirecta con las actividades de la Fundación y que vulnere esos derechos, será denunciado ante las autoridades pertinentes;
4. Conocer que la no denuncia de una conducta inadecuada y contraria a las prescripciones de este código será objeto de sanción;
5. *(Si es el caso)* Acogerse a lo que contempla el punto 2.5.1. respecto al desarrollo de tareas en programas que precisan habitualmente un trabajo individual sin testigos con menores y adultos vulnerables.

#### SE COMPROMETE:

1. A leer íntegramente el Código de Conducta, haciendo de él un instrumento de trabajo y de consulta, y a cumplirlo y hacerlo cumplir;
2. A denunciar cualquier acto en el que se observe un incumplimiento del Código de Conducta, haciéndolo con responsabilidad y respeto.

Y como signo de este compromiso, firma y sella este documento en la fecha arriba enunciada.

Fdo.: Nombre y apellidos

## DOCUMENTO DE COMPROMISO ENTIDAD EXTERNA (Personal miembro de entidad prestadora de servicios)

D/D<sup>a</sup>. \_\_\_\_ Nombre y Apellidos \_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_, como \_\_\_\_ indicar el tipo de servicio que se presta  
Nombre Entidad \_\_\_\_\_ indicar el nombre de la entidad \_\_\_\_\_ en la localidad de \_\_\_\_\_, a fecha de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

### DECLARA:

6. Conocer la identidad y el proyecto educativo-pastoral de la Fundación Don Bosco Salesianos Social en la que presta sus servicios, y el compromiso de dicha fundación por garantizar a todas las personas que se relacionan con la entidad, especialmente a los menores y adultos vulnerables, el respeto y la defensa de sus derechos;
7. Haber sido informado/a y haber recibido el Código de Conducta, que se compromete a respetar y hacer respetar, y cuyo ejemplar acompaña a este escrito;
8. Saber que cualquier persona que esté en relación directa o indirecta con las actividades de la Fundación y que vulnere esos derechos, será denunciado ante las autoridades pertinentes;
9. Conocer que la no denuncia de una conducta inadecuada y contraria a las prescripciones de este código será objeto de sanción;
10. *(Si es el caso)* Acogerse a lo que contempla el punto 2.5.1. respecto al desarrollo de tareas en programas que precisan habitualmente un trabajo individual sin testigos con menores y adultos vulnerables.

### SE COMPROMETE:

3. A leer íntegramente el Código de Conducta, haciendo de él un instrumento de trabajo y de consulta, y a cumplirlo y hacerlo cumplir;
4. A denunciar cualquier acto en el que se observe un incumplimiento del Código de Conducta, haciéndolo con responsabilidad y respeto.

Y como signo de este compromiso, firma y sella este documento en la fecha arriba enunciada.

Fdo.: Nombre y apellidos



## **ANEXO I Relación de conductas y actitudes relativas a las formas de acoso, agresión o abusos**

Con carácter general se considera una conducta no permitida cualquier forma de violencia entendiendo esta como toda acción, omisión o trato negligente que priva, especialmente a las personas menores de edad o en situación de vulnerabilidad, de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital.

Junto a esto, antes de identificar situaciones concretas es necesario puntualizar las diferencias entre acoso, agresión y abusos, teniendo presente que todas son generalmente consideradas formas de violencia, en donde no hay consentimiento de parte de las víctimas.:

El **acoso** es aquel comportamiento en el que una persona realiza **avances no deseados** hacia otra persona. Se puede presentar en el contexto laboral, educativo, así como en la calle o espacios públicos.

Una **agresión** es aquella acción en contra de una persona, sin su consentimiento, en la que exista **contacto físico** y se haga uso de la fuerza, violencia física, amenazas o intimidaciones. La agresión es considerada delito grave

Por su parte, el **abuso** es una acción o conducta en contra de la libertad de una persona que **es incapaz de consentirla**, en la que no se emplea violencia física o intimidación directas. Las víctimas son en su mayoría menores de edad o personas en una situación de vulnerabilidad que les limita su capacidad de decisión libre, por lo que también es considerada un delito grave.

Las diversas formas de acoso, agresión o abusos que se relacionan a continuación, deben ser indeseadas y ofensivas para la persona objeto de las mismas y podrían producirse de diversos modos:

- **Descendente:** Por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada, de un educador, referente, descendiente, familiar, tutor/as legal hacia un menor, participantes en proyectos, demandante de cualquier ayuda o una persona voluntaria.
- **Ascendente:** Por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora, o de una persona voluntaria, menores, participantes en proyectos o demandante de cualquier ayuda hacia un educador, referente, descendiente, familiar o tutor/a legal.
- **Horizontal:** Entre iguales bien sean compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros, entre personas voluntarias, menores, participantes en proyectos o demandantes de cualquier ayuda.

Asimismo, todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

**COMPORTAMIENTO DISCRIMINATORIO:** Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora, voluntario/a, menor o persona en situación de vulnerabilidad.

**ACOSO O ABUSO SEXUAL:** el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” Asimismo, el abuso sexual es entendido como cualquier conducta sexual que supone un comportamiento abusivo frente a otra persona.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, de la atención en el proyecto, ... a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su sexo.
- Manipular a un menor para que observe material pornográfico.
- Toda agresión sexual.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2. de la Ley 3/2007).

A título de ejemplo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su

discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

**ACOSO MORAL O MOBBING:** Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, en el proyecto, ... que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- No atender las necesidades afectivas y de cariño de los menores.
- Abandono emocional de los menores.
- La violencia verbal.

A continuación, relacionamos otro tipo de conductas de acoso, agresión, violencia o abusos no permitidas:

**ACOSO (Bullying):** Es una forma de violencia entre iguales que consiste en un comportamiento realizado por un individuo, o un grupo, que se repite en el tiempo para lastimar, acosar, amenazar, asustar o meterse con otra persona con la intención de causarle daño. Es diferente de otras conductas agresivas porque implica un desequilibrio de poder que deja a la víctima sin poder defenderse.

**CIBERACOSO (ciberbullying):** Es una forma de acoso que implica el uso de los teléfonos móviles (textos, llamadas, vídeo clips), internet (email, redes sociales, mensajería instantánea, chat, páginas web) u otras tecnologías de la información y la comunicación para acosar, vejar, insultar, amenazar o intimidar deliberadamente a alguien. La peculiaridad del ciberacoso es que una sola agresión que se grabe y se suba a internet se considera ciberacoso por la posibilidad para reproducirla de forma innumerable y su audiencia potencialmente global.

**MALTRATO FÍSICO O PSICOLÓGICO:** Toda acción, omisión o trato negligente, no accidental, que amenaza o interfiere el ordenado desarrollo físico, psíquico o social de la persona menor o vulnerable ejercido por alguien (educador, familiar, una institución, ...). Entendiendo como trato negligente los comportamientos y acciones que provocan no atender las necesidades del niño, así como incumplimiento de los deberes de guarda, cuidado y protección, por ejemplo: no atender su estado de salud, higiene o alimentación.

## **ANEXO II. Guía para facilitar la detección del maltrato infantil**

Por la población que atiende Don Bosco Salesianos Social en muchos de sus proyectos, se concretan unas pautas que puedan ayudar a los profesionales, voluntarios y personas que se relacionan con la entidad en la detección y actuación que ayuda a evitar el maltrato infantil.

### **¿Cómo se puede detectar una situación de maltrato?**

La detección de una situación de maltrato está, en un primer momento, asociada a la identificación y reconocimiento de los indicadores específicos de maltrato.

Resulta fundamental “que los profesionales tengan conocimientos suficientes sobre signos, síntomas, pruebas complementarias, etc., que se requieren para sospechar y establecer este diagnóstico así como de indicadores que se presentan en este problema”<sup>2</sup>.

Estas nociones sobre indicadores de maltrato tienen un doble objetivo:

- Por una parte, que las personas puedan **estar sensibilizadas** respecto a la naturaleza del problema, de manera que puedan prevenirlo.
- Por otra, que dispongan de información científica, contrastada y fiable respecto a cómo **discriminar situaciones de maltrato infantil**, de manera que puedan identificar casos de maltrato potenciales o reales.

### **¿Qué son los indicadores de detección?**

Los indicadores se refieren tanto a aspectos físicos y comportamentales tanto del niño, de la niña o del adolescente, como del agresor / acompañante que pueden estar presentes en las diferentes modalidades de maltrato<sup>3</sup>. La detección se basa en conjunto de indicadores:

- Los indicadores son pistas que te pueden ayudar a descubrir lo que le pasa al niño, niña o adolescente.
- Los indicadores no sólo son señales físicas, pueden ser también conductas y sentimientos.
- Un solo indicador no constituye sospecha de maltrato, pero debe hacernos estar alerta.

### **¿Tengo que estar seguro/a de que existe una situación de maltrato para poder notificarla?**

No es necesario tener la certeza del maltrato, ya que la constatación y verificación del mismo es competencia de los equipos especializados. Para cumplir con las obligaciones legales respecto a la notificación basta con tener sospechas de que existe una situación de riesgo para el niño, niña o adolescente.

---

<sup>2</sup> Observatorio de la Infancia (2006). P. 30.

<sup>3</sup> Observatorio de la Infancia (2006): *maltrato Infantil: detección, notificación y registro de casos*, pág. 30.

En última instancia, la detección de situaciones de riesgo o reales es una responsabilidad compartida por todos.

### **¿Cómo se puede detectar que un niño, una niña o adolescente suele ser maltratado si no hay evidencias físicas en ese momento?**

El maltrato físico es sólo una modalidad de entre otras que en ocasiones suponen consecuencias de mayor gravedad para el niño, la niña o adolescente.

Cuando hablamos de maltrato infantil y de su detección no debemos limitarnos a la presencia o no de evidencias físicas. Esta idea preconcebida impide la detección de otras formas de maltrato que son menos conocidas, implican consecuencias de mayor gravedad y son más frecuentes.

Las situaciones de maltrato se pueden identificar a través de **señales de carácter físico, pero también emocional y conductual**. Al respecto, ha de tenerse en cuenta que la presencia de indicadores no implica directamente la existencia de maltrato, ya que puede deberse a distintos factores.

Es necesario que todos los profesionales relacionados directa o indirectamente con la infancia y adolescencia estén no sólo sensibilizados respecto a la realidad del maltrato infantil, sino que también deben conocer los indicadores que nos pueden hacer sospechar que nos encontramos ante un caso de este tipo.

Los **cambios injustificados y persistentes en la conducta del niño/a o adolescente, en su forma de responder a las situaciones, en su tono emocional, determinado tipo de comentarios y verbalizaciones o el uso de conceptos relacionados con la sexualidad impropios de la etapa evolutiva y educativa, el incremento de la agresividad y hostilidad o su inhibición, pasividad y aislamiento, la evidencia de que no se están atendiendo adecuadamente sus necesidades afectivas, emocionales, educativas, de socialización o relacionadas con la higiene, la alimentación, la salud o el desarrollo de hábitos positivos y saludables**, pueden ser, entre otros, indicativos de que el niño/a o adolescente está siendo expuesto a situaciones relacionadas con el maltrato.

Por lo general, las modalidades de maltrato no se dan de forma aislada, sino que suelen solaparse entre sí, de manera que los niños/as o adolescentes sufren diversas formas de maltrato simultáneamente.

### **¿Cómo debo actuar con el niño, niña o adolescente si conozco una situación de maltrato infantil?**

En ocasiones el adulto que identifica el caso puede tener cierto contacto con el niño, niña o adolescente e incluso, en ocasiones, es posible que pueda ser el propio niño, niña o adolescente quien revele su situación. A continuación, se presentan algunas pautas<sup>4</sup> sobre cómo debe actuarse ante tales casos:

1. Hablar con el niño, niña, adolescente en privado, en un lugar tranquilo y confortable.

---

<sup>4</sup> Adaptado de López, F. y Del Campo, A. (1987): Prevención de abusos sexuales a menores. Guía para padres y madres. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Sentarse cerca del niño o niña, no tras una mesa, y a poder ser adaptándose a su mundo según la edad que tenga (por ejemplo, sentándose en una silla pequeña).
3. Tratar al niño o niña de forma cariñosa, manteniendo un contacto “no amenazante” si lo permite.
4. Creer al niño o niña y tranquilizarle asegurando que confías en él. Expresiones como *“siento que esto te haya sucedido”* pueden ser adecuadas.
5. Destacar al niño o niña que no es culpable del abuso, utilizando frases como *“tú no tienes la culpa de lo ocurrido”*.
6. Hacer que se sienta orgulloso de haber pedido ayuda y de haberlo comunicado.
7. Decirle que es normal que tenga miedo y que esté preocupado.
8. Demostrar honestidad y sinceridad. Decir la verdad, no hacer promesas que luego no se puedan cumplir.
9. Hablar con el niño o niña sobre posibles acciones futuras que puedan ser adoptadas por los Servicios de Protección Infantil.
10. Dar un mensaje positivo al niño o la niña, manifestando confianza en que todo irá bien, que saldrá adelante.
11. Comunicar y notificar la situación a la familia, Servicios Sociales, Servicio de Protección de Menores.

### **¿Qué hacer y qué evitar ante una revelación de abuso sexual infantil?<sup>5</sup>**

1. No retrases el momento de recibir la comunicación del abuso. Aprovecha el momento que el niño o niña ha elegido para escucharle. Intenta que confíe en ti y escúchalo.
2. Créele y no cuestiones la veracidad de su relato. Cuando cuentan un abuso, los niños y las niñas generalmente no mienten. El primer relato que hacen puede ser poco preciso y creíble porque tratan de tantear si les vas a castigar o te vas a enfadar con ellos.
3. Es muy importante decirle y recordarle con frecuencia que el abuso no es culpa suya. Déjale claro que el único responsable es el abulto que ha abusado de él o de ella. Utiliza frases como *“tú no has hecho nada malo; no es culpa tuya”*, *“tú no has podido evitarlo”* o *“él/ella (el/la agresor/a) sabía que estaba haciendo algo inadecuado”*.
4. Habla de lo ocurrido y habla del abusador refiriéndote a él/ella como alguien que necesita ayuda, no como a una persona malvada porque, cuando quien abusa es un familiar, el/la niño/a tendrá sentimientos contradictorios pudiendo tener al mismo tiempo sentimientos de aprecio y cariño hacia esa persona. Puedes emplear frases como *“él/ella ha hecho algo malo, pero él/ella también necesita ayuda para no volverlo a hacer”*.

---

<sup>5</sup> Adaptado de CAVAS y FAPMI (2011): “Lo que nos conviene saber sobre el Abuso Sexual Infantil”. Tríptico informativo.

5. Muéstrate orgulloso/a porque se haya atrevido a decírtelo. Dile que no estás enfadado/a.
6. Dile que saldrá adelante y que las cosas van a cambiar.
7. Exprésale afecto. Necesita sentirse seguro/a y querido/a, especialmente cuando ha pasado por una situación traumática como esta.
8. Explícale que intentarás conseguir ayuda.
9. Transmite la información a tu responsable siguiendo el “Protocolo de protección”
10. A partir de ahora, cuida que el/la niño/a esté alejado del agresor para que no se vuelva a producir ninguna situación de abuso más.

### **¿Qué debes evitar?**

1. No el culpables del abuso. El niño, la niña o el adolescente no son responsables. Los niños pueden aprender a evitarlo, pero generalmente, cuando les sucede, les coge por sorpresa, les engañan o amenazan y no saben reaccionar adecuadamente.
2. No niegues que el abuso ha ocurrido. Evita decir frases como “¿estás seguro/a?”, “no es verdad; debe ser un malentendido”, “no te inventes esas historias”.
3. Evita expresar alarma, tristeza o angustia por la situación del niño y/o del agresor. Esto puede hacer que se sienta responsable de tu tristeza y tu malestar.
4. No trates al niño/a de forma diferente a partir de ese momento.

No le sobreprotejas. No le permitas más caprichos de lo habitual, no le des regalos especiales para “compensarle” ni le eximas de sus responsabilidades. Necesitan tu afecto y protección, pero deben aprender que el abuso es algo que no debe sucederles, no algo de lo que pueden obtener beneficios.

## **ANEXO III. Marco legal y normas de referencia**

El **marco internacional** de referencia para la Fundación es el siguiente:

- Convención sobre los Derechos del Niño (aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y entró vigor el 2 de septiembre de 1990).
- Observación General N° 5 (2003), del Comité de los Derechos Niño, Medidas generales de aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC/GC/2003/5).
- Observación General N° 8 (2006), del Comité de los Derechos Niño, El derecho del niño a la protección contra los castigos corporales y otras formas de castigo crueles o degradantes (CRC/C/GC/8).
- Observación General n° 13 del Comité de los Derechos del Niño (2011): Derecho del niño a no ser objeto de ninguna forma de violencia (CRC/C/GC/13).

El **marco europeo** de referencia para la Fundación es el siguiente:

- Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños de la explotación y el abuso sexual (2007).

El **marco estatal** de referencia para la Fundación a nivel estatal es:

- Real Decreto-Ley 33/1978, de 16 de noviembre, sobre la mayoría de edad.
- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
- Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
- Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.
- Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y se regulan las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.
- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

**Iniciativas institucionales** en España:

- Informe de conclusiones de la Subcomisión para el estudio de la violencia contra la infancia en España del Congreso de los Diputados (2015)

Iniciativas de la **congregación salesiana**:

- Código de conducta para la protección de abusos a menores y adultos vulnerables (2019) de Salesianos España (inspectorías Salesianas “Santiago el Mayor” y “Maria Auxililadora”).
- Protocolo de actuación para la protección de abusos a menores y adultos vulnerables en las casas salesianas de la Inspectoría “Maria Auxililadora” (2019).