



CÓDIGO ÉTICO

SAGRADOS CORAZONES

CÓDIGO ÉTICO SAGRADOS CORAZONES

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ABUSO DE
MENORES Y PERSONAS ADULTAS EN
SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL
TRABAJO

SOBRE EL ABUSO DE PODER Y
CONCIENCIA

Territorio de
España SS.CC.

MARZO 2022

ÍNDICE

Código ético SS.CC.

1. INTRODUCCIÓN (1)	9
2. NATURALEZA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN (2-4)	9
3. VALORES DEL TERRITORIO Y ACTITUDES QUE NOS INSPIRAN (5-6)	9
4. COMPROMISOS (7-83)	11
A) COMPROMISOS DE ACTUACIÓN DE LA INSTITUCIÓN (7-34)	11
a) Respeto de sí misma	
- Misión e identidad	
- Acción e identidad	
- Evaluación de la misión	
b) Con la Iglesia	
- Comunión eclesial	
c) Con la sociedad en general	
- Ética y ciudadanía	
- Agentes de cambio y bien común	
- Legalidad y responsabilidad medioambiental	
d) Con las personas destinatarias	
- Excelencia, calidad y compromiso con las personas que más lo necesitan	
e) Con las personas empleadas y colaboradoras	
- Trato digno y respetuoso con las personas	
- Garantía de la seguridad y la salud en el trabajo	
- Respeto de las condiciones laborales y de Seguridad Social	
- Garantía de libertad sindical	
- Conciliación con la vida familiar	
- Participación en otras actividades y asociaciones	
- Protección de datos personales	
f) Responsables del cumplimiento de estas obligaciones	
- Corresponsabilidad institucional	
B) COMPROMISOS DE LAS PERSONAS EMPLEADAS Y COLABORADORAS (35-69)	14
- Comprometidos con la institución	
- Actuación íntegra, veraz y transparente	
- Vida privada y conflicto de intereses	
- Actuaciones públicas	
- Información confidencial	
- Acceso a documentación, datos y sistemas informáticos	
- Protección de datos de carácter personal	
- Administración de bienes	
- Blanqueo de capitales	
- Utilización de instalaciones, equipos y servicios	
- Relaciones con proveedores de bienes y servicios	
- Relaciones con autoridades y organismos públicos	

C) RELACIONES PERSONALES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (70-83)	18
- Relaciones de respeto a cada persona	
- Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza, libertad y seguridad.	
- Respeto a los otros, comportamiento respetuoso y digno	
- Descubrimiento y revelación de secretos.	
5. MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO (84-89)	19
- Difusión y comunicación	
- Compromiso	
- Órganos de cumplimiento	
- Procedimiento	
- Revisión	

Protocolo de prevención y actuación frente al abuso sexual de menores y personas adultas en situación de vulnerabilidad

1. INTRODUCCIÓN	25
2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	25
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	26
4. PROCEDIMIENTOS	27
3.1 Respeto a las Religiosas del Territorio de España	
3.2 Respeto al personal trabajador y colaborador	
5. ATENCIÓN A VÍCTIMAS Y PERSONAS ACUSADAS	31
4.1 Atención a la víctima de abuso	
4.2 Atención a la persona acusada	
6. MEDIDAS PREVENTIVAS	32
5.1 Respeto a las Religiosas del Territorio de España	
5.2 Respeto al personal trabajador y colaborador del Territorio de España	
5.3 Indicaciones sobre el modo de relación	
7. SOBRE LA NORMATIVA ESPAÑOLA	36
8. CONCEPTOS RELACIONADOS CON LOS ABUSOS	37

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el trabajo

1. INTRODUCCIÓN	43
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	43
3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	43
3.1 Acoso sexual	
3.2 Acoso por razón de sexo	
3.3 Acoso psicológico (mobbing)	
4. MEDIDAS PREVENTIVAS	46
5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	47
5.1 Principios de actuación	
5.2 Procedimiento	
6. DISPOSICIONES VARIAS	50
6.1 Protección de la salud del personal trabajador de los ss.cc.	
6.2 Protección de las víctimas	
6.3 Falsas denuncias	
6.4 Represalias	
7. PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN	50

Sobre el abuso de poder y de conciencia

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN	55
2. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	55
3. SOBRE LA VÍCTIMA Y LA VULNERABILIDAD	56
4. COMPROMISO Y ACTUACIÓN	57



CÓDIGO ÉTICO SS.CC.

Territorio de
España SS.CC.

Código ético SS.CC. del Territorio de España

1. INTRODUCCIÓN

1. El Territorio¹ de España de las RR de los Sagrados Corazones (a partir de ahora “Territorio”) 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 estas.

2. NATURALEZA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2. El presente Código no sustituye a las Constituciones, Estatutos y demás disposiciones que constituyen la normativa propia del Territorio, deriva de la misma y ha de ser interpretado y aplicado conforme al contenido de aquella.
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 del Territorio y procura establecer medios para su mejor cumplimiento.
4. Todos los miembros del Territorio y todas las personas que colaboran con el mismo y sus obras ya como personal trabajador, ya como personal voluntario o profesionales con cualquier tipo de vinculación, respetarán y promoverán los valores y normas recogidas en este documento.

3. VALORES DEL TERRITORIO Y ACTITUDES QUE NOS INSPIRAN

5. El Territorio reconoce como valores esenciales que rigen su actuación:
 - El sentido de trascendencia y su vinculación con Dios y la Iglesia que conlleva su radical compromiso con la evangelización.
 - La dignidad radical del ser humano, que se extiende a todas las personas sin distinción.
 - El amor y la fraternidad entre las personas, expresado de forma especial en la solidaridad con las personas más desfavorecidas, alejadas y excluidas.
 - El cuidado de la naturaleza como casa común
 - Las decisiones tomadas por los distintos órganos de Gobierno o Capítulos Generales.
6. De la articulación y desarrollo de estos valores primordiales derivan las siguientes actitudes:
 - a) *Compromiso con el ejercicio, promoción y respeto de la libertad personal y de los derechos individuales.*
 - Esta actitud orienta nuestra labor de acompañamiento, animación y apoyo teniendo presente la autonomía de cada persona en cuanto capacidad para orientar su existencia.

¹ Se entiende como Territorio, la Provincia jurídica de las RR de los Sagrados Corazones.

- 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.
- 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.

b) Apertura, diálogo y comunicación.

- El Territorio está comprometido 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 las religiosas, con las personas colaboradoras del Territorio, entre estos y respecto a las personas e instituciones con las que mantenemos relaciones.

c) Colaboración y trabajo compartido.

- El Territorio confía en la corresponsabilidad e implicación de religiosas y personal trabajador y colaborador.

d) Solidaridad y servicio.

- El Territorio procura el especial cuidado de las personas más débiles y desprotegidas, menores y vulnerables.

e) Esperanza y alegría.

- El Territorio pide cuidar y cultivar estas actitudes, desde las cuales desarrollar las funciones en la misión cotidiana.

f) Coherencia y fidelidad al carisma y a los compromisos.

- La autoexigencia y la responsabilidad orientan las relaciones internas y con la sociedad.
- El cuidado y acompañamiento como garante del compromiso personal y común

g) Reflexión, discernimiento y sentido de realidad.

- Como camino para la toma de decisiones, la formación continua, y el desarrollo de la actividad personal y grupal.

4. COMPROMISOS

A) COMPROMISOS DE ACTUACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

a) Respetto de sí misma

Misión e identidad

7. El Territorio deberá, como primera obligación, realizar su misión, preservar, mantener y robustecer su propia identidad y manifestarla claramente; hacerla visible al público en general por todos los medios apropiados.

Acción e identidad

8. Esto implica en la práctica, la formulación periódica y la actuación permanente de acciones estratégicas eficaces, encaminadas a esa finalidad. Para ello se compromete a ser, en su modo de funcionar y comportarse internamente y hacia el exterior, encarnación viva de la misión que pretende realizar y de los principios y valores que intenta comunicar, y a manifestarse públicamente como tal.

Evaluación de la misión

9. El Territorio evaluará regularmente, de modo veraz y objetivo, estos aspectos vitales para el propio Territorio y para el servicio que está llamado a prestar.

b) Con la Iglesia

Comunión eclesial

10. El Territorio desarrollará sus actividades en comunión con la Iglesia siendo solidario con las iniciativas de carácter universal de la misma; hará todo lo posible para mantener relaciones cordiales con las autoridades y organismos de las iglesias locales y con otras Instituciones semejantes de su mismo ámbito.

c) Con la sociedad en general

Ética y ciudadanía

11. El Territorio desarrollará sus actividades sin interferencias políticas de ninguna clase. Cualquier relación con gobiernos, autoridades, instituciones y organismos públicos se llevarán a cabo de forma lícita, ética y respetuosa.

Agentes de cambio y bien común

12. Al mismo tiempo, ha de ser consciente del deber general de cooperar, según su propia naturaleza y posibilidades, al bien común del medio en que está implantado.

Legalidad y responsabilidad medioambiental

13. Cumplirá fielmente y, en su ámbito, hará cumplir todas las obligaciones que legalmente le corresponden.
14. Se comprometerá a actuar de modo respetuoso con el medio ambiente, observando los

procedimientos y prácticas generalmente aceptadas en la materia. Ofrecerá oportunamente, a quienes trabajan en él y a las personas destinatarias, orientaciones sobre perspectivas, recursos y prácticas compartidas de índole ecológica; les pedirá comportamientos concretos coherentes con ellas.

d) Con las personas destinatarias

15. Tienen la consideración, a los efectos del presente código, de personas destinatarias o beneficiarias de las actividades del Territorio: el alumnado, jóvenes a los que se dirige la acción pastoral, social y educativa desarrollada a través de sus obras, sus padres, madres o representantes legales, así como las personas atendidas por la acción de cuidado, acogida o promoción social promovidas o dirigidas por el Territorio.

Excelencia, calidad y compromiso con las personas que más lo necesitan

16. Las personas destinatarias y beneficiarias de la actividad del Territorio deben ser consideradas el centro al que converjan sus esfuerzos. El Territorio se esforzará por ofrecer a todos un nivel de excelencia y calidad en sus servicios y formas de gestión.
17. Este horizonte de excelencia debe ser explícitamente orientada al servicio desinteresado a los demás, especialmente a la situación más necesitada.
18. El Territorio, conforme a su identidad, trabajará permanentemente por sensibilizar a sus personas destinatarias en las necesidades de los demás y por suscitar un compromiso efectivo de solidaridad.

e) Con sus personas empleadas y colaboradoras

Trato digno y respetuoso con las personas

19. 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.
20. Nadie será discriminado 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 las personas trabajadoras; 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.
21. El trato digno y respetuoso con las ideas, religión o creencias particulares deberá conciliarse con la identidad del Territorio, no pudiéndose entender como acciones discriminatorias todas aquellas decisiones que tengan como objetivo garantizar el desarrollo y cumplimiento del mismo.

Garantía de la seguridad y la salud en el trabajo

22. Se establecerán condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y protejan la salud de quienes trabajan en el Territorio y de sus personas destinatarias o beneficiarias.
23. A estos efectos se aplicará la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y protección medioambiental; se proporcionará instrucción y formación regular en este ámbito y se llevarán a cabo la vigilancia y el mantenimiento regular de las instalaciones, bienes y equipos.

Respeto de las condiciones laborales y de Seguridad Social

24. Se respetarán, en todo momento, las condiciones laborales y de Seguridad Social establecidas por las disposiciones legales, convenios colectivos y contratos suscritos, así como los derechos que las personas empleadas tengan reconocidas.
25. Las políticas de contratación y promoción interna se basarán en las necesidades y criterios objetivos de mérito, capacidad y calidad profesional, así como en la sintonía y compromiso personal de las personas empleadas con la identidad y misión del Territorio.
26. Además de la igualdad de oportunidades, se cuidará el desarrollo integral de las personas, tanto en el aspecto profesional como en el personal, ofreciéndoles la formación y las herramientas necesarias para el desempeño de su actividad.
27. Como ayuda a su personal, para el mejor desempeño, el Territorio les dará a conocer su misión, les ayudará a familiarizarse con ella y a asimilarla, a fin de que inspire sus comportamientos.
28. Se prohíbe la realización de actividades y celebraciones en las que no se pueda garantizar la seguridad o afecten negativamente a la buena imagen del Territorio.

Garantía de libertad sindical

29. Se garantizarán, sin excepción, los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.

Conciliación con la vida familiar

30. El Territorio, en la medida de lo posible, sin menoscabo de la calidad del servicio que presta, y dentro del marco legal establecido, tendrá en cuenta en su organización la vida de familia de las personas que trabajan en el Territorio. (Horarios, días festivos, reducciones de jornada o cualquier otra medida de análogo efecto).

Participación en otras actividades y asociaciones

31. Se reconocerá y respetará el derecho a participar en cualquier actividad no profesional. En cualquier caso, dichas actividades en ningún caso deberían interferir en el ejercicio de sus funciones o resultar comprometidas para la imagen pública del Territorio.
32. Asimismo, se reconocerá y respetará el derecho a participar en asociaciones o partidos políticos u otras instituciones económicas, sociales o culturales. Dichas actividades en ningún caso deberían interferir en el ejercicio de sus funciones o resultar comprometidas para la imagen pública del Territorio.

Protección de datos personales

33. El Territorio se compromete a cumplir con las obligaciones derivadas de la Ley de Protección de Datos vigente, así como a proporcionar los medios necesarios para que tales directrices sean cumplidas.

f) Responsables del cumplimiento de estas obligaciones

Corresponsabilidad institucional

34. Son responsables del cumplimiento de estas obligaciones, el Territorio mismo, y, en el ámbito que les corresponde, quienes trabajan o colaboran en el Territorio.

B) COMPROMISOS DE ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS Y COLABORADORAS

Comprometidos con la institución

35. Quienes trabajan y colaboran en el Territorio, conscientes de la importancia de la misión apostólica y de la función social que llevan a cabo, se han de sentir comprometidos con él. Mantendrán un comportamiento adecuado a los valores e ideales del mismo, respetando los principios y los medios para realizarlos.
36. Quienes trabajan o colaboran en el Territorio deben respetar a los cargos superiores, personal compañero y personal subordinado, así como a las personas destinatarias y beneficiarias de su misión, y evitar cualquier conducta que pueda dañar la reputación de estos.
37. Deben también esforzarse por el crecimiento personal y mejora de su actividad profesional para promover la excelencia en todos los ámbitos y prestar el mejor servicio a la Institución, a las personas destinatarias, así como a la Iglesia y a la sociedad.

Actuación íntegra, veraz y transparente

38. Quienes trabajan o colaboran en el Territorio se relacionarán con cualquier persona física o jurídica con la que traten de forma íntegra y transparente, facilitando siempre información cierta, clara y veraz, evitando toda conducta engañosa, fraudulenta y falsa que pueda perjudicar a otro.
39. Evitarán toda práctica que implique alterar o simular documentos o contratos, suponer la intervención de personas en un acto que no han participado o atribuir a las que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hayan realizado, así como faltar a la verdad en la narración de los hechos.
40. Respetarán las obligaciones que derivan de la propiedad intelectual ajena.
41. Todas las personas responsables de recopilar información del Territorio y de transmitirla a las autoridades eclesíásticas y organismos, o de plasmarla en forma de anuncios públicos deberán comunicarla, oportunamente, en su totalidad, de manera veraz, abierta, puntual y comprensible.

Vida privada y conflicto de intereses

42. El Territorio respeta la vida privada de cada persona y, por lo tanto, el ámbito privado de sus decisiones, sin perjuicio de la deseable coherencia de vida con su ideario y carácter propio, particularmente, por parte de quienes ocupen puestos de responsabilidad.
43. Las personas empleadas no podrán desarrollar actividades profesionales ajenas a la institución que puedan entrar en concurrencia directa con la actividad de esta, salvo que cuenten con autorización especial.

Actuaciones públicas

44. Cuando las personas que trabajan o colaboran en el Territorio, comparezcan en nombre de la institución en conferencias, jornadas o en cualquier otro acto que pueda tener difusión pública, en particular ante los medios de comunicación, deben ser especialmente cuidadosas en sus manifestaciones, de modo que no se vea menoscabado el carácter propio de la Institución que representan.
45. Sólo las personas expresamente autorizadas para ello 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 del Territorio.

Información confidencial

46. Quienes trabajan o colaboran en el Territorio se abstendrán de utilizar en su propio beneficio o de comunicar de cualquier manera, datos, documentos, o, información de carácter estratégico o confidencial, obtenidos durante el ejercicio de su actividad en la Institución.
47. El carácter de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en el Territorio. La persona empleada o colaboradora tendrá la obligación de devolver cualquier material confidencial en el momento del cese de su trabajo.

Acceso a documentación, datos y sistemas informáticos

48. Las personas que trabajan y colaboran en el Territorio no tienen derecho a acceder a información ajena a sus funciones, excepto en su calidad de persona autorizada para ello.
49. Todos los datos y archivos informáticos deberán mantenerse de tal forma que la persona encargada pueda ser sustituida en todo momento. Por consiguiente, los archivos deberán estar completos, actualizados, ordenados y su comprensión deberá resultar sencilla.
50. No está permitido, por ningún medio o procedimiento, acceder sin autorización a datos o programas informáticos contenidos en un sistema, o, en parte del mismo, o, mantenerse en él en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo.
51. 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 otros dispositivos digitales deberán protegerse mediante la utilización de contraseñas que deberán ser cambiadas con frecuencia.

Protección de datos de carácter personal

52. Los datos de carácter personal merecen especial protección. Se cumplirá escrupulosamente la legislación en la materia y los protocolos internos establecidos que la garantizan.
53. En modo alguno está permitido apoderarse, utilizar o modificar, sin autorización, en perjuicio de terceros, 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 archivo o registro, así como acceder por cualquier medio a los mismos o alterarlos o utilizarlos en perjuicio del titular de los datos, o, de un tercero.

Administración de bienes

54. Las personas responsables deben administrar los bienes temporales con gran diligencia y fidelidad, conforme a las leyes y los principios de la Congregación de los Sagrados Corazones, los bienes que les han sido confiados.
55. Asimismo, todas las personas responsables deben vigilar cuidadosamente para que en la administración de los bienes y, especialmente, en las inversiones de capital, se cuide la calidad ética, no se falte a la justicia social y se ponga el debido cuidado en promoverla.
56. La administración cumplirá fielmente con las obligaciones contables. No les está permitido llevar contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación; ni dejar de anotar en los libros obligatorios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas; ni anotarlos con cifras distintas a las verdaderas; ni practicar en los libros obligatorios anotaciones ficticias.
57. Todos los registros contables deberán estar a disposición de las auditorías internas y externas.

Blanqueo de capitales

58. 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.
59. 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 alguna actividad ilícita o de un acto de participación en ella.

Utilización de instalaciones, equipos y servicios

60. Los bienes del Territorio están destinados al cumplimiento de sus fines. En consecuencia, sus instalaciones, equipos y servicios se utilizarán exclusivamente para las funciones que les han sido asignadas. Ninguna persona empleada o colaboradora podrá hacer uso de ellos para fines personales, sin la autorización expresa de la persona correspondiente.
61. Respecto a los equipos informáticos y redes, se prestará especial atención para evitar la generación o transmisión de virus, no se realizarán copias ilegales de software o descargas de

contenidos sujetos a derechos de autor y queda prohibida la distribución de correos electrónicos con fines políticos o comerciales.

62. Quienes hayan trabajado o colaborado en el Territorio tienen la obligación de devolver cualquier equipo o material que tengan en su poder, relacionado con su trabajo o colaboración, en el momento del cese de su relación con la institución; así como el compromiso de no hacer uso del correo electrónico o firma digital institucional, salvo autorización especial para ello.

63. Las direcciones de correos electrónicos institucionales se utilizarán exclusivamente para el desarrollo de la actividad laboral, quedando excluido su uso para cualquier otra finalidad.

Relaciones con proveedores de bienes y servicios

64. Quienes trabajen y colaboren en el Territorio se relacionarán con los sistemas proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética e íntegra.

65. La selección de los sistemas proveedores de bienes y servicios se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de obtener las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con sistemas proveedores éticos y responsables. En ninguna circunstancia las relaciones o intereses personales influirán en la adjudicación de un contrato.

66. Ninguno de quienes trabajen y colaboren en el Territorio 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.

67. Si se hace una oferta de este tipo, la persona deberá notificarlo inmediatamente a su cargo superior.

68. Cualquier regalo recibido deberá ser inmediatamente devuelto y esta circunstancia, será puesta en conocimiento de la persona responsable inmediata. De no ser razonablemente posible su devolución, el regalo se entregará al ámbito correspondiente, quien lo destinará a fines de interés social.

Relaciones con autoridades y organismos públicos

69. En las relaciones con las administraciones públicas, ninguno de quienes trabajan y colaboran en el Territorio podrá influir de modo indebido sobre una autoridad o persona que participe en el ejercicio de la función pública, para obtener de ellos decisiones favorables a la Institución.

C) RELACIONES PERSONALES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

Relaciones de respeto a cada persona

- 70.** Las personas afectadas por este Código ético están obligadas a actuar, en sus relaciones, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o meramente personal, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.
- 71.** Especial respeto merecen el desarrollo y la dignidad de las personas menores; han de quedar preservadas de cualquier conducta que pueda significar violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o escolar (bullying).
- 72.** Queda totalmente prohibida la comunicación con menores a través de Internet, teléfono o cualquier otra tecnología de la información y la comunicación, para proponer o concertar encuentros con fines sexuales (on-line grooming).
- 73.** Queda expresamente prohibida cualquier relación “sentimental e íntima” de las personas trabajadoras, mayores de edad, con el alumnado o exalumnado menor, así como con personas destinatarias de la pastoral. Se evitarán las situaciones que puedan dar lugar a malentendidos, comunicando a la dirección cualquier circunstancia inevitable que pudiera dar lugar a equívoco.
- 74.** Este apartado queda completado con el “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ABUSO DE MENORES Y PERSONAS ADULTAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD”, publicado en la página web del Territorio en el que se detalla de manera específica el modo de relación.

Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza, libertad y seguridad.

- 75.** Se contribuirá a generar un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, en el que sea reconocido el mérito individual y donde se promuevan el respeto mutuo, el intercambio de ideas, la igualdad, el compañerismo e incluso la amistad, favoreciendo así el desarrollo del Proyecto común.
- 76.** Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad.

Respeto, comportamiento respetuoso y digno

- 77.** El trato será respetuoso, sin discriminaciones de ningún tipo y sin invadir su esfera de intimidad personal física y psicológica, más allá de lo estrictamente necesario para atender a sus funciones profesionales.
- 78.** El respeto debido obliga a presentarse en el trabajo con una correcta vestimenta, de acuerdo con las indicaciones de la norma establecida, y sin estar bajo la influencia de alcohol o drogas.

79. Han de evitarse las ofensas verbales, así como las palabras, gestos o modales soeces o irrespetuosos, y, especialmente, no se harán comentarios o gestos con connotaciones sexuales.
80. No están permitidos actos relacionados con la publicidad, el cultivo, el tráfico o el consumo de estupefacientes.
81. Está prohibido introducir, vender, exhibir, ofrecer, facilitar o poseer material pornográfico de cualquier tipo.

Descubrimiento y revelación de secretos

82. No está permitido apoderarse, sin consentimiento de la persona, para descubrir sus secretos o vulnerar su intimidad, de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico u otros documentos o efectos personales, o interceptar sus telecomunicaciones, utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación, reproducción del sonido o de la imagen, o cualquier otra señal de comunicación.
83. Se será especialmente cuidadoso en no hacer juicios o contar hechos que afecten a cualquier persona relacionada con la institución. De manera excepcional, con la reserva debida y exclusivamente en reuniones profesionales, se podrán utilizar únicamente aquellos datos que puedan ayudar al proceso de la persona correspondiente.

5. MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Difusión y comunicación

84. El presente Código se hará público en el Territorio y sus obras de modo que pueda ser conocido por todos. Para ello será publicado en las páginas webs de éstas y se llevarán a cabo las correspondientes actuaciones de comunicación, formación y sensibilización que propicie su respeto y puesta en práctica.

Compromiso

85. Las religiosas, las personas trabajadoras y colaboradoras del Territorio suscribirán el oportuno documento, por el cual reconocen que han sido informadas de la publicación de este código ético. Al firmarlo se comprometen a respetar y asumir este modo de proceder en las relaciones en la Institución.

Cumplimiento

86. El cumplimiento de las disposiciones de este Código forma parte esencial de las obligaciones contractuales de los miembros del Territorio, 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 sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que pudieran derivarse como consecuencia de tal actuación. Nadie podrá solicitar, a cualquier persona a la que sea de aplicación este Código, que contravenga lo dispuesto en él.

Órganos de cumplimiento

87. La resolución de pronunciamiento de carácter ético, y las respuestas del Territorio para la prevención y, en su caso, corrección ante hipotéticos supuestos de incumplimiento de la legalidad corresponde a los siguientes órganos, con sus correspondientes funciones:

Coordinadora de Territorio. Asegura el conocimiento de este documento, en el conjunto de las Religiosas del Territorio y de la Coordinación de obras, proyectos, y centros. Es la responsable última de este Código, como representante jurídica de las RR de los Sagrados Corazones en España.

Coordinación de ámbito de misión respectivo: (coordinación de Colegios, PJV, proyectos sociales...)

- Supervisa la difusión y el cumplimiento del presente código en su ámbito de coordinación promoviendo acciones formativas y de asesoramiento.
- Ante la comunicación recibida sobre incidencias que afecten a los ámbitos jurídicos de especial relevancia, informa a la Coordinadora del Territorio, recaba los oportunos informes técnicos y, en su caso, inicia el expediente de información pertinente.
- Eleva a la Coordinadora del Territorio propuestas de corrección, interpretación y ejecución del presente código.

Dirección General de Colegios:

- 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.

Órgano de Vigilancia y Asesoramiento. Constituido por la Coordinadora de Territorio, un miembro de la asesoría legal y la Coordinación del ámbito que en cada caso corresponda; lleva a cabo las tareas preparatorias de la actuación del Gobierno de la Zona. 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.

Gobierno de la Zona

- 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 del Territorio.
- 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

88. El procedimiento se llevará a cabo del siguiente modo:

- I. Las comunicaciones sobre posibles infracciones del presente Código por parte de personas empleadas y colaboradoras deberán hacerse verbalmente o por escrito con remitente debidamente identificado, al órgano competente, según el punto anterior. Recibida la comunicación directamente por éste, adoptará las medidas cautelares que considere oportunas dando cuenta al respectivo órgano competente en el más breve plazo posible.
- II. La Coordinación de ámbito de misión, si estimara que en los hechos hay indicios de alguna infracción del Código ético, 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.
- III. 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 a la Coordinación de ámbito de misión la adopción de las medidas que procedan, sancionándose conforme a las normas 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 podrá ser recurrida ante el Gobierno de la Zona.
- IV. 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.
- V. Cuando se adviertan responsabilidades administrativas o penales que pudieran corresponder al Territorio, éste 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 del Territorio.
- VI. En el caso de que sea algún directivo quien haya infringido el Código Ético, la comunicación habrá de dirigirse por escrito 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 de la Zona la adopción de las medidas o sanciones que procedan, correspondiendo a dicho Gobierno de la Zona la adopción de la resolución definitiva.

- VII. 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, desde el Órgano de Vigilancia y Asesoramiento, a fin de eliminar las secuelas de todo orden que pudieran habersele causado.

Revisión y contacto

- 89.** El Código será revisado cuando sea necesario para adaptarlo a los futuros cambios legislativos y a las nuevas circunstancias y compromisos que se le planteen al Territorio.
- 90.** Para cualquier cuestión relativa a este Código ético o a los protocolos que se detallan a continuación, se proporcionan las siguientes direcciones de correo electrónico coordinadora@ssccreligiosas.es (Coordinadora del Territorio de España) y colegios@ssccreligiosas.es (Coordinación del ámbito de colegios ss.cc. en España)



**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ABUSO DE
MENORES Y PERSONAS
ADULTAS EN SITUACIÓN DE
VULNERABILIDAD**

Territorio de
España SS.CC.

Protocolo de prevención y actuación frente al abuso sexual de menores y personas adultas en situación de vulnerabilidad

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento concreta las actuaciones que han de llevarse a cabo en comunidades, obras y centros dependientes de la Congregación de los Sagrados Corazones de Jesús y de María y de la Adoración Perpetua del Santísimo Sacramento del Altar (RR de los Sagrados Corazones), inscrita en el Registro de Entidades Religiosas con el nº 003516 en adelante Territorio de España de los Sagrados Corazones

El Protocolo se dirige a todas las comunidades, obras, centros educativos y plataformas de acción pastoral del Territorio de España de los Sagrados Corazones y afecta a la actuación de y respecto a las religiosas y todo el personal que presta servicios de manera remunerada o voluntaria, en dichos lugares, sin perjuicio de las presiones diferenciadoras cuando procedan.

2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

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

- Respetar la dignidad e integridad de todo ser humano y rechazar cualquier tipo de abuso que se pueda infligir a las personas.
- Promover la seguridad y la protección frente a cualquier tipo de abuso.
- Honrar la integridad de la Iglesia y de su misión, en las que se enraízan y se entienden nuestro Territorio y nuestra misión.
- Establecer y aceptar lealmente sistemas de control y límites prudenciales en el ejercicio de nuestra actividad y de nuestras otras responsabilidades.
- 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.
- Atender menores y personas adultas en situación de vulnerabilidad víctimas de abuso sexual por parte de miembros del Territorio y promover justicia y reparación para ellas.
- Apoyar a la persona acusada, garantizando sus derechos y proporcionando la ayuda necesaria, y proteger su buen nombre mientras no se establezca su culpabilidad.
- 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.

El Gobierno de la Zona es el encargado de llevar a cabo los procedimientos necesarios para promover la seguridad y la recuperación de la víctima y de la persona acusada en el Territorio de España.

Todas las religiosas del Territorio:

- Deben ser fieles a su profesión religiosa, considerando como sujetos preferenciales de su actuación a las personas más débiles de la sociedad.
- Deben perseguir que todas las personas e instituciones con las que colaboren cuiden de las personas, especialmente de menores y personas adultas en situación de vulnerabilidad, creando un ambiente seguro y respetuoso.
- Deben conocer y acatar este Protocolo y comprometerse a cumplirlo.
- Están obligadas a comunicar inmediatamente a quien corresponda y sin reservas el conocimiento de un abuso sexual o posesión o intercambio de material pornográfico infantil.
- Con la debida coordinación y valiéndose de los canales establecidos para ello, asegurar: el escuchar con atención y benevolencia a las personas abusadas; prestarles todo el apoyo necesario posible y poner a su disposición y a la de sus familias las personas adecuadas para acompañarlas en lo necesario y en lo que ellas crean conveniente.

El Gobierno de la Zona:

- Debe promover la fidelidad de las religiosas del Territorio y ayudarles a vivir con gozo su consagración religiosa.
- Ha de hacer suyo el mandato de la Iglesia de proteger a menores y personas adultas en situación de vulnerabilidad.
- Debe asegurar que este Protocolo es presentado a todos los miembros del Territorio, a las personas que trabajan, colaboran y son voluntarias en las actividades propias, y a los padres, madres y tutores/as de las personas menores implicados en ellas.
- Debe proceder contra quien haya abusado de una persona menor o adulta en situación de vulnerabilidad según las disposiciones de la Iglesia, de este Protocolo, y de las leyes del país.
- Ha de evaluar, al menos cada tres años, la implantación y puesta en práctica del Protocolo.

Las personas colaboradoras en el Territorio de España (remuneradas o no):

- Deben conocer este Protocolo y comprometerse a cumplirlo, conscientes de que su trabajo les hace partícipes de nuestra misión. Cuando se trate de empresas o personas colaboradoras externas deberán igualmente conocer el protocolo y comprometerse a cumplirlo y asumirlo en su labor con la Congregación en España.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

- El abuso sexual de personas menores según la definición que se encuentra en el Motu Proprio *Vos estis lux mundi* del Papa Francisco (7 de mayo de 2019): "delitos contra el sexto mandamiento del Decálogo que consistan en: i.) obligar a alguien, con violencia o amenaza o mediante abuso de autoridad, a realizar o sufrir actos sexuales; ii.) realizar actos sexuales con un menor o con una persona vulnerable; iii.) producir, exhibir, poseer o distribuir, incluso por

vía telemática, material pornográfico infantil, así como recluir o inducir a un menor o a una persona vulnerable a participar en exhibiciones pornográficas”.

- El abuso sexual de personas vulnerables y personas adultas en situación de vulnerabilidad. La expresión "persona vulnerable" en este documento se refiere a “cualquier persona en estado de enfermedad, de deficiencia física o psíquica, que limite su capacidad de entender o de querer, en cualquier caso, resistir a la ofensa”. Optamos por la terminología “personas adultas en situación de vulnerabilidad” para recalcar que cualquier persona adulta, en el contexto de una relación asimétrica, es susceptible de padecer el ejercicio de un poder unilateral por parte de la persona en situación de poder.
- El abuso sexual de menores o de personas vulnerables según la ley civil de España, cometido por miembros de la Congregación o por personas colaboradoras de la misma.
- Cualquiera de los casos arriba mencionados cuando sean cometidos por un miembro de la Congregación, sea religiosa, o persona que trabaja de manera contratada o voluntaria, en obras o actividades de la Congregación.

4. PROCEDIMIENTOS

4.1. Respetto a las Religiosas del Territorio de España

En los supuestos que afecten a religiosas del Territorio, se aplicará el siguiente procedimiento:

- a) Cualquier queja, directa o indirecta, referida a un abuso sexual perpetrado por una religiosa del Territorio sobre una persona menor o adulta en situación de vulnerabilidad debe ser dirigida inmediatamente a la Superiora Mayor² o a la Coordinadora del Territorio de España, como delegada de ésta.
- b) La Superiora Mayor, o una delegada suya, valorará si la acusación tiene, al menos, apariencia de verdad, y, en ese caso, se pondrá en marcha el protocolo completo.
- c) La Superiora Mayor, o una delegada suya, contacta lo antes posible con la persona denunciante en presencia de alguien testigo, que hace las funciones de notaría, y toma conocimiento de la seriedad de la denuncia. En la denuncia se debe especificar claramente el tipo de delito, el nombre y apellidos de la persona denunciado, fecha y lugar del delito, personas testigo, y cualquier dato que pueda servir para establecer los hechos y valorarlos debidamente. Conviene redactar un informe y que la persona denunciante lo firme.
- d) La Superiora Mayor, o una delegada suya, debe ponerse en contacto con la religiosa acusada en presencia de una persona testigo e informarle de que se ha recibido una queja contra ella, que está siendo tratada de acuerdo con los procedimientos canónicos y civiles.
- e) En cuanto se recibe una denuncia, se debe estudiar si conviene o no que la religiosa acusada continúe en el ejercicio activo durante la investigación. Conforme al canon 1722 CIC, la

² Excepto en los casos previstos en los cánones 1548 §2 CIC y 1229 §2 CCEO, cada vez que un clérigo o un miembro de un Instituto de vida consagrada o de una Sociedad de vida apostólica tenga noticia o motivos fundados para creer que se ha cometido alguno de los hechos mencionados en el artículo 1, tiene la obligación de informar del mismo, sin demora, al Ordinario del lugar donde habrían ocurrido los hechos o a otro Ordinario de entre los mencionados en los cánones 134 CIC y 984 CCEO, sin perjuicio de lo establecido en el §3 del presente artículo. (Art. 3 § 1, Motu proprio 7 mayo 2019)

Superiora Mayor tiene autoridad para imponer a la religiosa acusada medidas cautelares durante el proceso.

- f) La Superiora Mayor, o una delegada suya, explicará a todas las personas implicadas 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.
- g) Si a partir del conocimiento de los hechos y la consulta hecha a la asesoría legal, se considera que hay materia de acusación y puede constituir un delito conforme a las leyes estatales vigentes, se invita o aconseja, en un primer momento, a que la persona denunciante presente la denuncia ante las autoridades competentes del país. Si no desea hacerlo, por razones personales, se deja constancia por escrito de ello. Si la víctima todavía es menor de 16 años o persona que carece habitualmente de uso de razón, y la familia duda o se niega a dar ese paso por razones fundadas que busquen evitar causar más daño a la misma, la Superiora Mayor respetará esa voluntad, pidiendo a la familia que le manifieste las razones por escrito.
- h) Si juzga que no existen estas razones, y la denuncia no se presenta, la Superiora Mayor o una delegada suya, considerada la gravedad y el peligro para otras personas, informará –no denunciará– a la autoridad judicial para que sea ésta “ex officio” quien proceda como entienda que deba hacer. En este caso, se suspenden las investigaciones en curso hasta que se resuelva el caso en el ámbito civil.
- i) Si por el contrario no se presenta denuncia civil por otras causas (poca consistencia en ese momento de la denuncia, tipo de delito no contemplado civilmente o prescripción del mismo), se sigue el proceso de conocimiento y discernimiento del caso mediante la investigación interna preliminar.
- j) La Superiora Mayor, o una delegada suya, en función del fundamento de la denuncia y mediante decreto, emite un primer juicio sobre la verosimilitud de la denuncia, desestimándola o procediendo a la apertura de una investigación preliminar para un mejor conocimiento de los hechos. Esta primera valoración no supone toma de postura ni a favor ni en contra de la persona acusada.
- k) En el caso de la desestimación de la denuncia, no se continúa el procedimiento. No obstante, no basta con inhibirse, sino que se debe tomar formalmente la decisión de no investigar ante la convicción de falta de fundamento. Es conveniente que se emita un decreto expresando los motivos para ello y se mande archivar las actuaciones con el decreto en un lugar cerrado bajo custodia de la Superiora Mayor. Se debe comunicar la decisión a la persona denunciante y a la acusada. Asimismo, se valorará la oportunidad de rectificar, con más o menos publicidad según las circunstancias, las noticias erróneas o calumniosas.
- l) En el caso de admisión de la denuncia, la Superiora Mayor o una delegada suya, en el mismo decreto designará –si no lo hace personalmente ella– una persona responsable de realizar esa investigación y nombrará a alguien con función de notaría que debe firmar todas las actas para que sean válidas y den fe públicamente. Puede nombrar también a una persona que acompañe tanto a la persona acusada como a la presunta víctima y sus familiares si éstos lo precisan (deberá tener una preparación adecuada en la materia). Esta investigación preliminar se realizará con prudencia y lo más discretamente posible para preservar la intimidad de la víctima.

- m) Se debe mantener siempre la presunción de inocencia de la persona acusada mientras no se demuestre su culpabilidad. Por eso todos los que conocen la situación han de tener la máxima discreción para no lesionar la buena fama de la misma.
- n) En el desempeño de su misión, la persona responsable de la investigación se limita a verificar la credibilidad de la acusación, evitando expresar su opinión personal bien excusando a la persona acusada bien intentando convencer a la víctima de la falta de gravedad del delito acusado. Para ello:
- se entrevistará, en cuanto sea posible, con la víctima y su familia para recabar la información necesaria dándoles a conocer los pasos de toda la investigación. Les informará de que pueden servirse de asesoría legal y de que pueden presentar denuncia ante las instancias judiciales si lo estiman oportuno.
 - escuchará a la persona acusada para que se defienda de las acusaciones presentadas en su contra. Si durante la investigación aparecieran implicadas otras personas como víctimas, presuntas personas abusadoras o colaboradoras, lo pondrá en conocimiento de la Superiora Mayor para que decida si se hace una investigación separada o reúne los antecedentes conjuntamente hasta el término de la investigación.
- o) Concluida esta fase de investigación preliminar, la Superiora Mayor, o una delegada suya, si no se ha acreditado la verosimilitud o imputabilidad de la denuncia, emite un nuevo decreto por el que archiva la causa. Informará asimismo a la víctima de la resolución adoptada.
- p) Si, en cambio, tras la investigación preliminar concluye que hay indicios claros de delito, mediante decreto da por concluida la investigación preliminar y, se envía la documentación a la Superiora General para iniciar el procedimiento penal. Además de ser trasladadas a las autoridades civiles si el delito así es contemplado en la legislación civil.
- q) La religiosa declarada culpable de abuso sexual puede incurrir en penas canónicas, llegando incluso a la expulsión de la Congregación. Nunca deberá ser readmitida en el ejercicio activo de sus funciones mientras represente un peligro para la persona menor o adulta afectada.
- r) Si una de las religiosas es encontrada 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.
- s) 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.
- t) 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.

En el caso de que el abuso o la agresión haya sido previamente denunciada a la policía, la Coordinadora del Territorio de España, en delegación de la Superiora Mayor debe actuar según los siguientes términos³:

- Tiene la obligación de colaborar siempre con la Justicia facilitando el esclarecimiento de los hechos. Todos los contactos se llevarán únicamente por medio de los servicios legales.
- Hasta el final de la instrucción, no se ha de realizar intervención alguna ante las víctimas o sus familias, para evitar que se interprete como presión.
- Designará un cargo interlocutor oficial ante la policía y ante la justicia que en todo caso manifieste la voluntad de colaborar, reconozca la gravedad de las acusaciones y exprese el deseo de que se haga justicia según la ley vigente
- A la mayor brevedad, se pondrá en contacto con la superiora de la comunidad, si es que ésta no ha sido ya alertada.
- Se tendrá respeto absoluto al curso de la justicia, sin inmiscuirse en el procedimiento apelando a contactos o relaciones que se puedan tener.
- Si la religiosa es declarada inocente en sede civil, y se juzga que hay delito suficiente, la Superiora Mayor, o una delegada suya, debe retomar el tratamiento canónico del caso. Si la religiosa es declarada culpable en sede civil, se llevará a término el proceso canónico.

4.2. Respeto al personal trabajador y colaborador

En los supuestos que afecten a personas trabajadoras y colaboradoras que prestan sus servicios, remunerados o no, en obras, proyectos y actividades programadas por el Territorio, se aplicarán las siguientes directrices:

- a) La sospecha sobre un posible supuesto de abuso o la denuncia del mismo, será puesta en conocimiento inmediato de la Coordinación de ámbito de misión respectivo, que informará inmediatamente a la Coordinadora del Territorio.
- b) La Coordinadora del Territorio, la Coordinación de ámbito o la Dirección General de un colegio, contacta lo antes posible con la persona denunciante en presencia de una persona testigo, que hace las veces de notaría, y toma conocimiento de la seriedad de la denuncia. En la denuncia se debe especificar claramente el tipo de delito, el nombre y apellidos de la persona denunciada, fecha y lugar del delito, personas testigo, y cualquier dato que pueda servir para establecer los hechos y valorarlos debidamente. Conviene redactar un informe y que la persona denunciante lo firme.
- c) Ante la recepción de una denuncia sobre abusos se informará a las personas denunciantes de la conveniencia de que procedan a formular la misma ante la autoridad civil competente. La Coordinadora del Territorio, previo asesoramiento de los servicios jurídicos del Territorio, decidirá la adopción de otras medidas complementarias.
- d) La Coordinadora del Territorio, la Coordinación de ámbito o la Dirección General de un colegio, debe ponerse en contacto con la persona acusada e informarle de que se ha recibido una queja

³ Para un mayor detalle de este procedimiento, se seguirán las indicaciones de la CONFER para Superiores Mayores, <https://www.confer.es/798/activos/texto/7273-protocolo-de-act.pdf> Abril 2010

en su contra, que está siendo tratada de acuerdo con el protocolo establecido en las presentes directrices y en los procedimientos civiles.

- e) Ante la sospecha sobre un posible supuesto de abuso, se 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 de la Superiora Mayor, en el menor plazo posible a través de los servicios jurídicos del Territorio.
- f) 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 vinculadas todas las personas intervinientes por el deber de sigilo sin perjuicio de sus obligaciones como personas testigos en proceso civil o penal.
- g) 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.
- h) Si la persona colaboradora 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 del Territorio y reclamación de las responsabilidades que procedieran.

5. ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS Y A LAS PERSONAS ACUSADAS

Se aplicarán las siguientes disposiciones:

5.1 Atención a la víctima de abuso

- La víctima que acude a hablar sobre la experiencia que ha sufrido debe ser escuchada y atendida con delicadeza y sensibilidad.
- Es importante que la víctima se sienta creída y protegida, independientemente de que una ulterior investigación confirme o desmienta lo denunciado.
- La víctima debe ser protegida e inmediatamente asistida con respeto y compasión.
- Si hay lesiones y se necesita atención urgente, se deberá llamar al 112. Si se puede esperar, se recomendará a los padres, madres o representantes legales que se acuda inmediatamente a un centro de salud para que se realice un reconocimiento médico y un parte de lesiones.
- La Coordinadora del Territorio, la Coordinación de ámbito o la Dirección General, se preocuparán de ayudar a la víctima en su proceso de recuperación.
- Además de mostrar la cercanía y apoyo oportunos, se informará a la familia de la víctima o sus representantes legales de los pasos dados y del interés de la Congregación por afrontar la situación.

5.2 Atención a la persona acusada

- La respuesta a una denuncia de abuso sexual debe respetar los derechos de la persona acusada. El principio de presunción de inocencia debe ser mantenido hasta que se pruebe lo contrario.

- 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.
- Se tomarán medidas adecuadas para restaurar el buen nombre y la reputación de la religiosa o persona trabajadora que haya sido injustamente acusado de abuso sexual.

6. PREVENCIÓN DE ABUSOS

6.1 Respetto a las religiosas del Territorio de España:

En el proceso de Formación Inicial de las hermanas del Territorio se ofrecerá a las religiosas en formación programas que proporcionen la necesaria formación humana de base, incluyendo una adecuada formación sexual.

Se procurará que las religiosas puedan seguir cursos de protección de menores ofrecidos por la Iglesia y otras organizaciones de protección de menores en vistas a favorecer ambientes seguros para la niñez y la juventud.

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.

Las religiosas deben estar bien informadas de los daños causados a las víctimas de abuso sexual por parte de la Iglesia. 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 adultas en situación de vulnerabilidad.

6.2 Respetto al personal trabajador y colaborador del Territorio de España:

En todos los procesos de selección de personal contratado se valorará el equilibrio afectivo y estabilidad emocional. 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 personal voluntario, se seguirá por la persona responsable de la obra un proceso previo de valoración que incluirá necesariamente una entrevista personal y tendrá en cuenta antecedentes, certificado de penales y de delitos sexuales, informes de terceros, posibles referencias y todo aquello que exija la ley del momento.

Todas las personas colaboradoras recibirán una formación e información inicial sobre derechos de menores y personas adultas en situación de vulnerabilidad, 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 adecuará al contenido de sus responsabilidades con relación a dichos menores o personas en situación de desventaja.

Las personas responsables de las obras y centros, a través de los procedimientos y personas que en cada caso se determinen, incluirán en el acompañamiento inicial del personal el cuidado y evaluación de las aptitudes y conductas relacionadas con la prevención de situaciones de abuso.

La formación permanente del personal incluirá la adquisición de competencias, habilidades y conocimientos relativos a la prevención, y detección de situaciones de abuso y desprotección de menores y personas adultas en situación de vulnerabilidad.

6.3 Indicaciones sobre el modo de relación

El personal actuará siempre con transparencia, evitando situaciones o conductas que puedan dar lugar a interpretaciones inadecuadas.

Las **muestras de afecto** se ceñirán a la acogida, aprobación, comprensión, escucha empática y aprecio, debiendo evitarse todo contacto físico o verbal que pueda prestarse a ambigüedades, malas interpretaciones o invada la intimidad de la otra persona.

Se considera conducta inapropiada en este sentido el establecimiento de relaciones afectivo-sexuales de una religiosa, personal contratado o voluntario, sacerdote o catequista con cualquier persona destinataria de la actividad, obra o centro en el que presta sus servicios.

En el trato a menores y personas a cargo del centro o de la obra, las personas responsables de la actividad evitarán cualquier expresión física de afecto que dichos menores o personas a cargo no acepten de buen grado.

Los **espacios** destinados a la atención individualizada de menores contarán con la máxima transparencia posible. Para ello deberán contar con separaciones o puertas traslúcidas 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.

En la atención individualizada o grupal a menores, se cuidará que la frecuencia de la actuación y el **tiempo** dedicado sean proporcionales a las exigencias concretas de la intervención. Estas atenciones se realizarán en presencia de otra persona adulta cuando se crea conveniente, o de la familia cuando sea necesario.

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 sea necesario para atender o procurar el orden y uso adecuado de los mismos. En tal caso, las personas 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.

En caso de **pernoctación**, el cuidado de un grupo de menores por la noche en el dormitorio nunca podrá estar a cargo de una sola persona adulta; a ser posible, dormirán en lugar aparte o, al menos, separados.

En las **actividades extraordinarias**, el grupo de menores habrá de ser acompañado siempre por un mínimo de dos personas adultas.

En las **comunicaciones** escritas y a través de los medios y técnicas de información y comunicación, las personas 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 menores y personas a su cargo.

Indicaciones más específicas para la relación con menores

Las indicaciones siguientes se centran en situaciones ordinarias en el trato profesional entre personas adultas y menores que se exponen a ser interpretadas ambiguamente por ambos, incluso por terceros. Con estas indicaciones se intenta eliminar tal ambigüedad, de modo que no se ponga en cuestión el servicio que se quiere hacer a las personas menores en nuestras instituciones.

Con menores de 0 a 12 años

- Cuando haya que ayudarles a cambiarse o vestirse, y cuando proceda, hágase con la puerta abierta y a ser posible con otras personas adultas en zonas inmediatas.
- Se procurará tener espacios diferenciados de lavabos para mayores y menores de edad. Para el alumnado, a ser posible, se diferenciarán también para franjas de edad.
- Si hay incidentes que controlar en lavabos o vestuarios, intervendrán las personas adultas a los que compete el momento o la actividad.
- Los cuidados de enfermería no urgentes se harán por el personal específico si lo hay, y en todo caso siempre con la puerta entreabierta.
- Cuando duermen, sean custodiados por varias personas cuidadoras.
- Si salen de la institución en actividad que implique dormir, habrá espacios específicos para niños y niñas, y las personas adultas, a ser posible, dormirán en lugar aparte o al menos separados.

Con menores de 12 a 18 años

- Las personas adultas vinculadas a la institución por contrato laboral o incluso de forma voluntaria no pueden tener relaciones afectivo-sexuales con menores destinatarios de actividades del Territorio.
- No se utilizarán expresiones verbales equívocas de carácter erótico o sexual, ni referencias al aspecto físico que supongan ironías, humillación o invasión de su intimidad.
- Se guardará reserva sobre la vida íntima tanto de las personas adultas como de los menores y se cortará toda conversación o comentario de carácter morboso o indecente.
- Se evitarán todas las acciones o usos de ropas que supongan la excitación sexual o erótica.
- Se puede designar a alguien menor como responsable del vestuario que avise a la persona adulta de situaciones de riesgo entre iguales.
- Las personas adultas y responsables no darán sus teléfonos y correos electrónicos particulares a menores, ni les citarán fuera de los espacios de la institución sin permiso expreso.
- Las cuentas de redes sociales serán únicamente institucionales, de las que el Territorio esté informado, a través del Gabinete de comunicación y no tendrán un único administrador.
- Se cuidará de que la comunicación por mensajes o correos con menores, siempre por la vía institucional, deje copia, y se evitará todo escrito que pueda dar lugar a interpretaciones equívocas.
- En salidas extraordinarias, como excursiones o convivencias, las actividades serán visibles por el grupo, programadas y conocidas por varias personas responsables del Territorio.
- Ninguna persona acompañante puede dormir o quedar solo en una habitación o baño con una persona menor.
- En caso de que alguna persona menor necesite cuidados específicos, se hará en presencia de otra persona adulta.

Comportamientos y actitudes que se han de evitar (que pueden ser “inapropiados”)

- Uso de lenguaje y conversaciones que puedan ser percibidas como sexualmente ambiguas, agresivas, humillantes, amenazadoras, ofensivas o discriminatorias.
- Gestos y comportamientos que pueden ser percibidos como ambiguos.
- Contacto físico ambiguo y/o innecesario (por ejemplo, abrazos forzados).
- Estar a solas con una persona menor o vulnerable (excepto si está previsto/autorizado por la obra como por ejemplo apoyo psicológico o pedagógico, situaciones de conversación pedidas, preparación programada de actividades, acompañamiento en caso de enfermedad, etc.).
- Transportar a solas a una persona menor o vulnerable.
- Llevar al domicilio propio o ir a la casa de la persona menor o vulnerable, y muy especialmente sin la presencia de terceros (excepto si está previsto/ autorizado por la obra).
- Dormir en las mismas zonas que quienes son menores o vulnerables.
- Ponerse en otras situaciones que puedan dar origen a sospechas, comentarios y/o falsas acusaciones (excepto en las situaciones previstas/autorizadas por la obra).
- En todos los casos, aunque la actuación esté autorizada o prevista por la obra, se tomarán medidas como abrir puertas, utilizar espacios acristalados, estar presentes dos personas adultas, etc.

Comportamientos no permitidos (por ser “ilegales” o “completamente inadecuados”)

- Utilizar, promover o permitir el uso de lenguaje en conversaciones con expresiones sexualizadas, agresivas, humillantes, amenazadoras, ofensivas y/o discriminatorias.
- Utilizar, promover o permitir gestos y comportamientos sexualizados, agresivos, humillantes, amenazadores, ofensivos y/o discriminatorios.
- Tener relaciones preferenciales o gestos que sean ambiguos, exclusivos, dominadores o discriminatorios.
- Conversaciones y visualización de contenidos inadecuados (por ejemplo, de carácter sexual, violento, ofensivo o discriminatorio), sea en forma presencial o vía Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Todo tipo de contacto físico inadecuado (incluyendo, pero no limitándose, a toda forma de contacto/relación sexual).

La existencia de un comportamiento considerado “inadecuado” o “no permitido” por parte de una persona trabajadora o voluntaria dará origen a un proceso de “incidencia interna”, y sin perjuicio de la posibilidad de abrir, en caso de que sea justificado, un proceso disciplinar o aquel proceso que se estime oportuno.

7. SOBRE LA NORMATIVA ESPAÑOLA

Código Penal

La legislación penal española trata del abuso sexual junto a otras formas de maltrato sexual –acoso sexual, agresión sexual–. El abuso sexual infantil es el “contacto o interacción entre un menor y un adulto, cuando el adulto usa al menor para estimularse sexualmente a sí mismo, al menor o a otra persona”. Contempla dentro del delito de abuso de menores y personas adultas vulnerables diversas conductas que deben ser evitadas:

- Hacer proposiciones o insinuaciones con fines sexuales, ya sea con palabras, gestos o utilizando medios digitales.
- Solicitar a la persona menor o al adulto vulnerable que muestre su cuerpo o partes de su cuerpo con finalidad sexual, o mostrarle el cuerpo o partes del cuerpo con los mismos fines, ya sea directamente o utilizando cualquier otro medio.
- Acosar o intimidar con palabras o gestos obscenos, sin importar el medio utilizado para hacerlo: llamadas telefónicas, mensajes a través de aplicaciones o redes sociales o notas de contenido sexual.
- Mostrar material pornográfico a personas menores y adultas vulnerables o utilizarlas para crear ese tipo de materiales, ya sea para uso propio o distribución a través de internet o redes sociales.
- Facilitar el consumo de pornografía a menores u otras personas en condiciones de vulnerabilidad.
- Acariciar, con o sin ropa, las zonas íntimas; intentar besar o acercarse excesivamente.
- Incitar u obligar a tocar el cuerpo de alguien adulto o menor con intención sexual.
- Penetrar oral, vaginal o analmente con o sin violencia a alguien menor o a una persona adulta vulnerable. Intentar o realizar penetración con el pene o cualquier objeto.
- Incitar, consentir o explotar sexualmente en la producción de contenidos pornográficos o prostitución.

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 “ciber acoso 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 alguien 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.

8. CONCEPTOS RELACIONADOS CON LOS ABUSOS

Abuso sexual: cualquier clase de placer sexual con un/a menor por parte de una persona adulta 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.

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...

Abuso en el cuidado: es muy similar a la palpación. Se realiza cuando una persona, con el pretexto de cuidar un niño/a (lavándolo, cambiándole el pañal o vistiéndolo), toca por un tiempo injustificado una parte íntima de su cuerpo. Existe una diferencia entre limpiar los genitales sucios de un niño/a y estimularlo para excitarlo.

Acto abusivo: es una acción abusiva, cometida por un individuo sin el apropiado consentimiento de una persona debido a su edad, discapacidad física o mental, ausencia de madurez suficiente o vulnerabilidad específica. La palabra 'abuso' viene del latín, *Ab*, que significa ir más allá, cruzar, sobrepasar y *us* que se refiere a las costumbres comúnmente aceptadas por una sociedad particular.

Agresor sexual: es un término legal que define a una persona que ha cometido un crimen sexual en cualquier forma de abuso. Con respecto al abuso sexual de menores, hay que subrayar que no todas las personas abusadoras que abusan de niños/as son pedófilos. Algunos se dirigen a los niños/as no por atracción, sino por su vulnerabilidad. Muchas personas que sufren de desórdenes de pedofilia no son agresores sexuales, por ejemplo, si no han abusado directamente de un niño/a o utilizado pornografía infantil, ambos cuales son delitos. No obstante, el uso recurrente de fantasías pedófilas es considerado una desviación, pero no un abuso ya que solamente los actos son considerados delitos, no los pensamientos. Dicho esto, estos sujetos deberían recibir atención clínica lo más pronto posible.

Autoridad: es una forma de poder que la persona ejerce sobre diferentes individuos, legitimada por el derecho natural (por ejemplo, la paternidad) o por delegación del poder por parte de la sociedad (como las competencias, el reconocimiento académico, una ordenación o un cargo). Le confiere la dignidad y el respeto necesarios para dar órdenes, guiar a los demás y realizar algunas acciones y rituales reservados a su función.

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 de la persona agredida.

No todas las acciones agresivas, o incluso violentas, constituyen bullying; conductas frecuentes en el medio escolar como peleas entre iguales, cambios de amistades y rupturas, conductas violentas contra material o mobiliario escolar, indisciplina, disrupción 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 una persona es el agresor y otra la víctima. 2. Las agresiones se producen durante un tiempo prolongado y de manera reiterada.

Consentimiento informado: sucede cuando una persona acuerda hacer algo con otra de forma libre y dando su autorización. Para que sea legal y válido, el consentimiento debe cumplir una serie de requisitos legales, por ejemplo, el consentimiento de un niño/a a una relación sexual con un adulto no es ni válido ni legal.

Desempoderamiento: es el sentido de incapacidad que una persona puede sufrir a través del abuso, entre otras causas. Pierde totalmente la confianza en sí misma y en los demás como garantes de protección y seguridad.

Dimensión sistémica: es la dimensión social de una realidad. En el abuso sexual de menores, se puede considerar la dimensión sistémica de dos formas: la dimensión socio-cultural del abuso, y el enfoque familiar. Estas dos representan un grupo de elementos (un sistema) que pueden favorecer, facilitar y mantener un esquema abusivo.

Distorsión cognitiva: aquí se define como pensamientos que una persona considera ciertos, pero que no corresponden a la realidad. Son visiones distorsionadas del mundo, de las interacciones personales y de las cosas. Pueden producir una visión del mundo en la que el abuso de menores es posible y pueden servir para justificar o minimizar un acto abusivo.

Efebofilia: se caracteriza por la atracción sexual hacia la adolescencia.

Explotación laboral: situación en que se utiliza a alguien menor en edad no laboral para trabajos donde se obtiene cualquier tipo de ganancia.

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

Exhibicionismo: es mostrar los genitales de alguien a otra persona

Exposición a la pornografía: exponer a un niño/a a pornografía (revistas, internet, vídeo, audio, fotos). Aunque no haya contacto directo, exponerse o exponer a un niño/a a contenidos pornográficos significa contribuir al abuso que ya se ha realizado durante la producción de dicho material, y también a la perversión del niño/a que es expuesto al mismo.

Felación: la persona abusadora obliga a la víctima a estimular oralmente su pene, o estimula el de la víctima o el de otra persona o víctima. Es una forma de penetración oral. Se señala que la penetración oral puede también perpetrarse con los dedos, la lengua u objetos y no requiere necesariamente el uso del órgano genital masculino para ser un abuso.

Fetichismo: cuando una persona se excita utilizando algo que pertenece a un niño/a, o que ha sido tocado por un niño/a, como un vestido o un juguete. Puede ser también un conjunto desordenado de fantasías que surgen al fijarse en alguna parte del cuerpo del niño/a.

Fortalecimiento: es un proceso que da a la persona la capacidad de recuperar el sentido de armonía y seguridad. Es el mayor objetivo terapéutico en el trabajo con la víctima.

Frotismo o froteurismo: es el acto de rozar o tocar a otra persona sin su consentimiento para alcanzar la excitación

Grooming (acoso y abuso sexual online): forma delictiva de acoso que implica a una persona adulta que se pone en contacto con un niño, niña o adolescente con el fin de ganarse poco a poco su confianza para luego involucrarle en una actividad sexual.

Incesto: es un abuso sexual perpetrado por un miembro de la familia (padre, madre, hermanos, hermanas, tíos, tías, padrastros, madrastras o padres adoptivos) sobre otra persona.

Límites: son las barreras con las que alguien cuenta para proteger su integridad. Son límites invisibles que establece para defenderse a sí misma física, psicológica y espiritualmente. Son la expresión de la alteridad y de la diversidad de una persona, y la protegen. Pueden ser visibles a través de conductas sociales convencionales, normas o tabúes.

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 menores de su libertad o de sus derechos correspondientes y/o que dificulten su desarrollo.

Maltrato intencional: conductas de padres, madres o personal cuidador, tales como insultos, rechazos, desprecios, burlas, críticas, aislamiento o miedos que causen o puedan causar deterioro en el desarrollo emocional, social o intelectual del 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.

Maltrato físico: acción no-accidental de alguna persona adulta que provoca daño físico o enfermedad en el niño/a 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 o la 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.

Maltrato o abuso emocional o psicológico: situación en la que él 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 personal cuidador a las expresiones emocionales del o la menor (llanto, sonrisa...) a sus intentos de aproximarse o interacción.

Masturbación abusiva: consiste en estimular manualmente los genitales de un niño/a o ser estimulado por el mismo, estimularse a sí mismo manualmente sobre el cuerpo de un niño con o sin eyaculación.

Palpación: es el acto de tocar una parte específica del cuerpo de un niño/a para excitarse. Puede hacerse por fuera o dentro de la ropa. Si bien la mayor parte de las veces se concentra sobre las partes sexuales del cuerpo, cualquier zona puede ser excitante para la persona que abusa.

Pedofilia: es un desorden mental que se caracteriza por la atracción sexual hacia los niños/as en edad prepuberal. No todas las personas pedófilas son abusadoras. Algunas personas pedófilas no abusarán jamás de un niño/a, pero combatirán esos pensamientos.

Penetración sexual: consiste en introducir el pene, un dedo, o un objeto en los genitales femeninos o forzar a un niño a penetrar a una mujer abusadora, o a otra persona/víctima.

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 y la menor. Por su parte, el Consejo de Europa la define como cualquier material audiovisual que utiliza niños/as en un contexto sexual.

Sadomasoquismo: algunas personas utilizan la violencia como forma de excitación y, por tanto, mientras abusan de un niño/a también ejercen una forma de violencia física y psicológica sobre él/ella. Esta forma parafílica de desorden alcanza la excitación a través del sufrimiento de las víctimas.

Síndrome de Münchhausen por poderes o sumisión químico-farmacéutica: los padres, madres o personal cuidador 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).

Sodomía: consiste en penetrar analmente a un niño u obligarlo a penetrar el ano del abusador o de otra persona o víctima con el pene, un dedo o un objeto.

Travestismo: es usar juegos de rol o travestirse para alcanzar la excitación con el niño/a.

Vejección 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.

Víctima: es una persona que ha padecido una forma de malos tratos, negligencia, abuso o situación traumática que ha tenido un impacto y ha comprometido su integridad física, psicológica, social y espiritual, así como su bienestar.

Voyeurismo: se trata de observar a otra persona para excitarse, sin que ésta tenga conocimiento de ello.

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

ENLACES DE INTERÉS

Carta apostólica en forma de «motu proprio» del Sumo Pontífice Francisco “*Vos estis lux mundi*”
https://www.vatican.va/content/francesco/es/motu_proprio/documents/papa-francesco-motu-proprio-20190507_vos-estis-lux-mundi.html

Código de Derecho Canónico https://www.vatican.va/archive/cod-iuris-canonici/cic_index_sp.html

**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO EN EL
TRABAJO**



Territorio de
España SS.CC.

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el trabajo

1. INTRODUCCIÓN

La institución de las RR Sagrados Corazones ha aprobado el presente “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el trabajo” (en adelante “Protocolo”) con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitrar las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en la Congregación de los Sagrados Corazones y se consideran inaceptables en la organización. Por ello, el Territorio se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en el Territorio.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, siempre que sea laboral, podrá ser dentro o fuera del centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

3.1 ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o física, 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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas verbales: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; enviar mensajes de carácter ofensivo o de contenido sexual a través de carta, correo electrónico, redes sociales o cualquier otro canal de comunicación.

Físicas: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

Tipos de acoso sexual:

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso "quid pro quo": consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquella persona que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso ambiental: el sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro del centro de trabajo, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones del centro.

3.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad de este, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

3.3 ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Los términos *mobbing*, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona. Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Conductas constitutivas de acoso psicológico

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida, privada, etc.

4. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo, se divulgará este Protocolo a todas las personas trabajadoras del Territorio a través de los medios elegidos por cada ámbito, estando además publicado en la página web del Territorio.

Se propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, se proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Este protocolo será revisado y actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros del Territorio se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

5.1 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

- Publicidad de los compromisos formales de la Institución contra cualquier forma de acoso laboral.
- Confidencialidad, sigilo y respeto a la dignidad e intimidad de las personas afectadas.
- Inmediatez, celeridad y agilidad, evitando duplicidades y demoras injustificadas sin perjuicio de la necesaria seguridad jurídica.
- De contradicción, prueba y documentación de los hechos mediante la práctica de los medios y diligencias necesarias.
- Indemnidad de quienes intervengan en el procedimiento, garantizando el Territorio que no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en contra de este principio se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

5.2 PROCEDIMIENTO

Inicio. El procedimiento se iniciará por medio de comunicación escrita presentada por la presunta víctima o por cualquier miembro del entorno de trabajo que tenga conocimiento o sospecha de la existencia de una situación de acoso sobre algún trabajador o trabajadora. 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 de trabajo o a los órganos del Territorio respectivos establecidos en el Código ético. En caso de que la denuncia afecte a la Dirección del centro de trabajo, las funciones y competencias encomendadas al mismo en el presente protocolo serán asumidas por el Órgano de vigilancia y asesoramiento del Código ético del Territorio.

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 Órgano de vigilancia y asesoramiento del Código ético, un miembro del Equipo Directivo del centro de trabajo y una persona trabajadora designado por la representación legal del personal trabajador en la empresa.

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 de trabajo dará traslado de la denuncia recibida a la representación legal del personal trabajador, solicitando la inmediata designación del miembro de la Comisión Instructora, e informará al Órgano de vigilancia y asesoramiento para que éste lleve a cabo la designación que le corresponde. Una vez designados sus miembros, la persona receptora de la denuncia la facilitará a la Comisión Instructora conservando copia de la misma.

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 todas las personas interesadas, testigos y cuantas considere deban personarse (incluida la representación legal del personal trabajador), 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 las personas intervinientes en las mismas.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún cargo superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si los otros compañeros y compañeras tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Asesoramiento. La Comisión Instructora podrá recabar el asesoramiento y apoyo técnico de los órganos responsables del Código ético del Territorio, que están obligados a prestarlos con la diligencia y colaboración necesarias.

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 de trabajo y ante la responsable del Código Ético del Territorio, acompañado de todas las actuaciones practicadas.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, se recabarán las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de personas afectadas e implicadas, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de personas especialistas que tratan a la persona afectada (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito de la persona interesada).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por las personas implicadas)
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y de las pruebas obtenidas
- Resumen de los principales hechos
- Conclusiones y medidas propuestas

Resolución. Con base en el informe y contenido del expediente, se procederá por parte de la Dirección del centro de trabajo, previa audiencia con plazo de tres días para presentación de alegaciones, de las personas interesadas y de la representación legal del personal trabajador, a la adopción de alguna se las siguientes decisiones:

- Archivo del expediente y denuncia por no constar acreditada la existencia de acoso laboral
- Adopción de las medidas disciplinarias procedentes en aplicación de lo previsto en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Adopción de las medidas procedentes en restitución de los derechos afectados por la persona acosada.

Notificaciones. La Dirección del centro de trabajo trasladará el informe realizado tras la recogida de información, así como, en su caso, la decisión adoptada y las medidas disciplinarias aplicadas, a los organismos responsables del Código ético del Territorio. La Dirección del centro de trabajo notificará la decisión adoptada a las personas interesadas y dará traslado de la decisión adoptada al Comité de Empresa.

Ejecución. La Dirección del centro de trabajo se responsabilizará de que se lleven a cabo las medidas y decisiones adoptadas, informando de ello a los organismos responsables del Código Ético del Territorio.

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 Código Ético del Territorio trasladarán a la Inspección de Trabajo o a la Autoridad Judicial el informe comprensivo de las actuaciones llevadas a cabo y de las medidas adoptadas.

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.

6. DISPOSICIONES VARIAS

6.1 PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS SS.CC.

La Dirección del centro de trabajo adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

6.2 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta a la persona acosadora no conlleve su salida del centro de trabajo, se tomarán las medidas oportunas para la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas –que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

6.3 FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

6.4 REPRESALIAS

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

7. PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN

El Territorio garantizará la realización acciones formativas específicas dirigidas al personal directivo en materia de prevención del acoso laboral, aplicación del protocolo y mejora, cuidado y acompañamiento del personal del centro de trabajo.

Todos los centros de trabajo incorporarán actuaciones preventivas en materia de acoso laboral en sus respectivos Planes de Prevención de Riesgos Laborales.

El presente protocolo será puesto en conocimiento de todas las personas trabajadoras mediante comunicación al personal y a la representación legal del personal trabajador. También será publicado en la página web del Territorio y de cada uno de los centros de trabajo.



SOBRE EL ABUSO DE PODER Y CONCIENCIA

Territorio de
España SS.CC.

Sobre el abuso de poder y de conciencia⁴

*«Si un miembro sufre, todos sufren con él» (1 Co 12,26). Estas palabras de san Pablo resuenan con fuerza en mi corazón al constatar una vez más el sufrimiento vivido por muchos menores a causa de abusos sexuales, de poder y de conciencia cometidos por un notable número de clérigos y personas consagradas. Un crimen que genera hondas heridas de dolor e impotencia; en primer lugar, en las víctimas, pero también en sus familiares y en toda la comunidad, sean creyentes o no creyentes. Mirando hacia el pasado nunca será suficiente lo que se haga para pedir perdón y buscar reparar el daño causado. Mirando hacia el futuro **nunca será poco todo lo que se haga para generar una cultura capaz de evitar que estas situaciones no solo no se repitan, sino que no encuentren espacios para ser encubiertas y perpetuarse. El dolor de las víctimas y sus familias es también nuestro dolor, por eso urge reafirmar una vez más nuestro compromiso para garantizar la protección de los menores y de los adultos en situación de vulnerabilidad. Papa Francisco (20 de agosto de 2018)***

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Partimos de que, por más que se reconozca su importancia, el abuso de poder y de conciencia ha quedado, de algún modo, relegado. Una de las razones es por el terreno resbaladizo que ocupa y su complejidad para ser abordado. Mientras los delitos de carácter sexual son cuantificables, otros modos de manipulación resultan difíciles de determinar. Por más que el Código de Derecho Canónico censure el abuso de poder (c. 1389), rara vez —y solo en casos extremos— pueden presentarse pruebas objetivas que lo demuestren.

Los abusos no sexuales no son una versión diluida de un abuso más grave — el abuso sexual — ni tampoco son mera antesala de estos. El abuso no sexual, dada la estructura actual de la Iglesia institucional, está tristemente extendido y silenciado, y sus huellas cargan trauma, humillación, dolor y desprecio por la subjetividad inapresable de cada ser humano. No son meros actos autoritarios o narcisistas de una autoridad mal comprendida, son dinámicas sistemáticas que se cuelan en nuestras estructuras organizacionales, en nuestros modos de relación, en nuestras percepciones de cómo responder a lo investido como sagrado, tiñendo el *ethos* de la institución y perpetuando violencia y vulneración en su interior.

2. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

El **abuso de poder** supone un exceso en el desempeño de las propias funciones jerárquicas, pastorales o espirituales, estableciendo relaciones perversas y forzando a alguien en su conciencia para robustecer el propio poder e imagen.

⁴ Para la elaboración de este documento se ha partido de las aportaciones al tema realizadas por Ianire Angulo, Carolina Montero, Alejandro Labajos y José Andrés Murillo a los que agradecemos su trabajo.

J. A. MURILLO, "Abuso sexual, de conciencia y de poder: una nueva definición", *Estudios Eclesiásticos* 373/2 (2020)

I. ANGULO, "La presencia innombrada. Abuso de poder en la Vida Consagrada", *Teología y Vida* 62/3 (2021) 357-388|357

C. MONTERO, "Vulnerabilidad humana y abusos no sexuales en la Iglesia Católica", *Abusos y reparación*, PPC (2021)

A. LABAJOS, "Abusos de poder y de conciencia en la Vida Consagrada", *Pliego Vida Nueva* N° 3.191 (2020)

Los procesos de abuso no solamente se desarrollan en los niveles psíquicos y físicos, sino también en lo más íntimo de las personas, su **conciencia**. Las personas abusadoras pueden ser expertos manipulando la libertad de pensamiento, de acción, la experiencia personal del propio yo, la moral y la dignidad profunda del ser humano. Esta manipulación se puede dar en todos los niveles grupales e individuales. Este **abuso de conciencia** es algo que las personas abusadoras realizan como una experiencia predeterminada, es decir, calculado desde antes, no como algo episódico, sino sistemático y repetitivo. Consiste en conquistar, controlar y dominar la conciencia de la víctima.

Se considera que una conciencia es manipulada cuando ésta, creyendo funcionar bien o moralmente, sin embargo, actúa según los intereses y las orientaciones de la persona manipuladora. El abuso de conciencia implica una pérdida de la libertad, confusión y enajenación de sí mismo y de la experiencia con otros: se le entrega el poder a otra persona para que decida por mí. La conquista inicial de la conciencia de la otra persona requiere de una base de seducción.

Si a esto se añade la dimensión espiritual, que toca aspectos muy profundos de la estructura de la persona, estaremos ante un **abuso espiritual**. Algunas peculiaridades hacen especialmente delicado el abuso espiritual en la vida consagrada. Podemos individuar tres elementos propios:

- El florecimiento de personalidades carismáticas seductoras, hoy marcadas por un fuerte perfil mediático.
- El lenguaje religioso, que en muchas ocasiones es capaz de crear percepciones ambiguas de la realidad y justificar el mal acudiendo a palabras como entrega, don de uno mismo, sacrificio, comunidad, misión, etc.
- Y también el vínculo de la obediencia que caracteriza a las relaciones con un tono particular y –en el abuso– sitúa a quien obedece ante un dilema de conciencia difícil de resolver.

Todo ello puede decantarse en una cultura comunitaria que encubre en nombre de la fe.

No se trataría, entonces, de tres tipos de vulneraciones, sino de que el abuso **sexual**, de **conciencia** y de **poder** están en el mismo plano comprensivo. Por eso se habla de cultura y no solo de actos. Lo que tradicionalmente se ha visto como un problema que se remite a la genitalidad, ahora se comprende desde la cultura y el ejercicio del poder. El abuso de poder es la utilización perversa de la asimetría de poder. Mientras que, dentro del contexto de la asimetría de poder, el abuso de la conciencia constituye la vulneración de la intimidad de la subjetividad humana, espacio interno que posibilita entrar en el movimiento de la existencia buscando sanamente sentido.

3. SOBRE LA VÍCTIMA Y LA VULNERABILIDAD

A priori, pensaríamos que la víctima de abusos es débil o problemática. Pero numerosos estudios muestran que cualquiera puede padecerlos. En el caso del abuso espiritual, suele tratarse de personas empeñadas en una generosa búsqueda vital, con grandes deseos de comprometerse y entregarse a Dios, tienen buena capacidad de donación, y, en ocasiones, atraviesan momentos de resituación vital, lo cual puede situarlas en un escenario normal de fragilidad identitaria.

La concepción dual de la vulnerabilidad – antropológica y situacional – exige respeto a la integridad de todas las personas y protección especial para aquellas que están en condiciones específicas de mayor vulnerabilidad. Por tanto, hemos de explicitar esta doble vulnerabilidad: en primer lugar, todos y todas somos vulnerables al abuso espiritual, de poder, o de conciencia. La integridad emocional y de conciencia de cada persona cristiana, de cada ser humano, ha de ser respetada y promovida. En segundo lugar, las personas o grupos que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad

concreta, han de ser explícitamente protegidas y resguardadas ante una incrementada posibilidad de abuso.

4. COMPROMISO Y ACTUACIÓN

La protección de los derechos va de la mano de una comprensión de aquello que los daña. En este tipo de vulneraciones hay una especial sensación de culpa y vergüenza. El reconocimiento libera a la víctima, reorganiza su realidad y su memoria para una resignificación sanadora. La profundidad del daño del abuso reside en la ambigüedad, por el contrario, el reconocimiento del daño en la víctima por y ante un tercero, puede reconstruir la subjetividad herida. La justicia, en todas sus manifestaciones, debe apuntar a romper la ambigüedad del abuso, esencia de su maldad, hacia un reconocimiento regenerativo.

Como Territorio Sagrados Corazones de España, nos comprometemos a prevenir y a actuar frente a este tipo de abusos, y siguiendo los principios y actuaciones que han sido enunciados en el Código ético.

Las comunicaciones sobre posibles infracciones por parte de personas empleadas y colaboradoras deberán hacerse verbalmente o por escrito con remitente debidamente identificado, al órgano competente, según el procedimiento descrito en el punto 88 del Código ético. Recibida la comunicación directamente por éste, adoptará las medidas cautelares que considere oportunas dando cuenta al respectivo órgano competente en el más breve plazo posible.



CÓDIGO ÉTICO

SAGRADOS CORAZONES

Territorio de
España SS.CC.